

**HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN *INTENSI TURNOVER*
PADA GURU SLB (SEKOLAH LUAR BIASA) DI BANDA ACEH**

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

**SRI FITRIA
NIM. 210901146**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2026**

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING
HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN *INTENSI TURNOVER*
PADA GURU SLB (SEKOLAH LUAR BIASA) DI BANDA ACEH

SKRIPSI

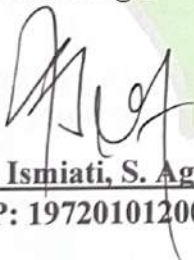
Diajukan Kepada Fakultas Psikologi
UIN AR-Raniry Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana S-1 Psikologi (S.Psi)

Oleh:

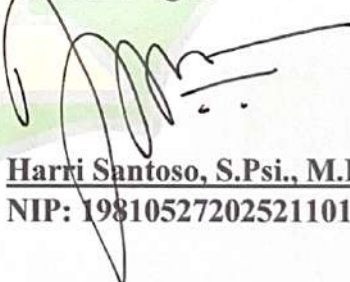
SRI FITRIA
NIM. 210901146

Disetujui Oleh:

Pembimbing I


Dr, Ismiati, S. Ag., M. Si
NIP: 197201012007102001

Pembimbing II


Harri Santoso, S.Psi., M.Ed.
NIP: 198105272025211015

LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI

**HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN INTENSI TURNOVER
PADA GURU SLB (SEKOLAH LUAR BIASA) DI BANDA ACEH**

SKRIPSI


**Telah Dinilai oleh Tim Munaqasyah Skripsi
Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Dan Dinyatakan Lulus serta Disahkan sebagai
Tugas Akhir untuk Memperoleh Gelar
Sarjana S-1 Psikologi (S.Psi)**

Diajukan oleh:


**SRI FITRIA
210901146**

**Pada hari/Tanggal : Senin, 2 Februari 2026 M
14 Sya'ban 1447 H**

Ketua


Dr. Ismiati, S. Ag., M. Si
NIP: 197201012007102001

Sekretaris


Harri Santoso, S.Psi., M.Ed.
NIP: 198105272025211015

Penguji I



Cut Rizka Aliana, S.Psi., M.Si
NIP: 1990103120190032014

Penguji II


Siti Najjar Sri Hidayati, S.Psi., MA
NIP: 199107142022032001



**Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry**


Prof. Dr. Muslim, M.Si.
NIP: 196610231994021001

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sri Fitria
NIM : 210901146
Jenjang : Strata Satu (S-1)
Prodi : Psikologi UIN Ar-Raniry

Menyatakan bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Banda Aceh, 27 Januari 2026

Yang Menyatakan



Sri Fitria

NIM. 210901146

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas berkat dan rahmat-Nyalah sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “hubungan antara stres kerja dengan *intensi turnover* pada guru slb (sekolah luar biasa) di banda aceh”, Shalawat serta salam semoga tetap Allah limpahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah menjadi suri tauladan bagi seluruh umat-nya, atas segala perjuangannya sehingga kita dapat merasakan indahnya hidup dibawah naungan islam. Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat dalam menempuh ujian akhir guna memperoleh gelar sarjana strata satu (S1) di Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh. Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan, bimbingan dari berbagai pihak, mau itu dari keluarga dan teman-teman terdekat secara langsung atau pun tidak langsung, baik secara moril maupun material.

Penulis sampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua tercinta, bapak M. Johari (ayah) dan ibu Nurhayati (mama) atas segala doa, kasih sayang, nasihat, serta dukungan yang tiada henti selama proses penyusunan skripsi ini. Ayah dan ibu adalah sumber kekuatan, semangat, dan motivasi yang selalu mendorong penulis untuk terus berjuang dan tidak menyerah dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Terima kasih telah yakin dan percaya atas segala keputusan penulis selama proses menyelesaikan skripsi ini.

Dalam kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati penulis juga ingin mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Muslim, M.Si selaku dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada saya sebagai mahasiswa di Fakultas Psikologi
2. Bapak Prof. Dr. Safrilsyah, S.Ag., M.Si, sebagai Wakil Dekan I Bidang Akademik dan Kelembagaan
3. Ibu Misnawati, S.Ag., M.Ag. Ph.D sebagi Wakil dekan II Bidang Administrasi dan Keuangan sekaligus Penasehat Akademik yang telah membantu dan memberi dukungan kepada mahasiswa
4. Bapak Drs. Nasruddin, M.Hum. sebagai Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama, yang telah memberikan motivasi serta dukungan kepada para mahasiswa.
5. Bapak Julianto, S.Ag., M.Si., sebagai Ketua Program Studi Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah membimbing, mengarahkan memberikan motivasi serta dukungan kepada peneliti dan juga mahasiswa lainnya.
6. Ibu Siti Hajar Sri Hidayati, S.Psi., M.A, selaku Sekretaris Program Studi Psikologi dan penguji II dalam sidang munasqasyah skripsi yang telah memberikan arahan serta masukan dalam penulisan skripsi ini.
7. Ibu Dr. Ismiati, S. Ag., M. Si, selaku Pembimbing I dan Ketua sidang yang senantiasa meluangkan waktu untuk membimbing, memberikan motivasi, arahan serta telah banyak membantu penulis dalam proses penyelesaian skripsi.

8. Bapak Harri Santoso., S.Psi., M.Ed., selaku Pembimbing II dan Sekretaris sidang yang senantiasa selalu meluangkan waktunya untuk membimbing, mendengarkan, memberikan dukungan dan motivasi untuk tidak menyerah, dan selalu memberikan arahan serta sangat banyak membantu penulis dalam penyelesaian skripsi.
9. Ibu Cut Rizka Aliana, S. Psi., M. Si selaku penguji I dalam sidang munasqasyah skripsi yang telah memberikan banyak arahan serta masukan dalam penulisan skripsi ini.
10. Seluruh Dosen, Staff dan Civitas Akademik Fakultas Psikologi yang telah membantu, mendidik, memberikan ilmu yang bermanfaat dengan tulus dan ikhlas.
11. Terima kasih kepada Kepala sekolah yang telah memberikan izin penelitian kepada peneliti dan seluruh guru Sekolah Luar Biasa di Banda Aceh yang sudah berkenan serta bersedia meluangkan waktu untuk menjadi subjek dalam penelitian ini.
12. Terima kasih kepada kakak-kakak dan adik-adik tercinta saya yang selalu memberikan motivasi untuk semangat dalam menulis tugas akhir ini.
13. Terima kasih kepada sahabat yang peneliti sayangi dan banggakan, Annisa, Suci Nazilla, Askia, Cut Yulinza Putri yang selalu mendukung dan memberi semangat dalam proses membuat skripsi dari awal hingga akhir.
14. Terima kasih kepada sahabat yang peneliti sayangi, Atikah Maulidya Putri, Winda Iswandari Nasution, Dilla Ariska, Diantivo, Qistina, dan Tiya yang

selalu memberikan dukungan, memebersamai, dan sangat membantu saya dalam penelitian, hingga penulisan skripsi ini selesai.

15. Terima kasih kepada seluruh teman-teman yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu yang ikut membersamai peneliti.

Penulis ingin mengucapkan terima kasih atas banyak doa, motivasi, serta dukungan yang telah diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, semoga semuanya dapat balasan yang terbaik dari Allah SWT. Peneliti juga menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis berharap adanya masukan, saran ataupun kritikan yang membangun sehingga kekurangan itu tidak terulang dihari yang akan datang. Harapan peneliti semoga penelitian ini dapat memberikan banyak manfaat kepada banyak pihak.

Banda Aceh, 5 Januari 2026

Peneliti,

Sri Fitria

NIM : 210901146

DAFTAR ISI

PRAKATA.....	iv
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian.....	10
1. Manfaat Teoritis	10
2. Manfaat Praktis.....	10
E. Keaslian Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	14
A. <i>Intensi Turnover</i>	14
1. Pengertian <i>Intensi Turnover</i>	14
2. Aspek-aspek <i>Intensi Turnover</i>	15
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Intensi Turnover</i>	17
B. Stres Kerja.....	20
1. Pengertian Stres Kerja	20
2. Aspek-aspek Stres Kerja	21
C. Hubungan Stres Kerja dengan <i>Intensi Turnover</i>.....	23
D. Hipotesis	25
BAB III METODE PENELITIAN	26
A. Pendekatan dan Metode Penelitian.....	26
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	26
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	27
1. <i>Intensi Turnover</i>	27
2. Stres Kerja	27

D. Subjek Penelitian	27
1. Populasi.....	27
2. Sampel.....	28
E. Teknik Pengumpulan Data	29
1. Alat Ukur Penelitian	29
2. Uji Validitas	33
3. Uji Daya Beda Aitem.....	34
4. Uji Reliabilitas	39
F. Teknik Analisis Data	40
1. Proses Pengolahan Data.....	40
2. Uji Prasyarat.....	40
3. Uji Hipotesis.....	41
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	42
A. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian	42
1. Administrasi dan Pelaksanaan Penelitian.....	42
2. Pelaksanaan Uji Coba Alat Ukur Penelitian	42
B. Deskripsi Data Penelitian.....	43
1. Demografi Penelitian.....	43
2. Data Kategorisasi	45
C. Pengujian Hipotesis	49
1. Hasil Uji Prasyarat.....	49
2. Hasil Uji Hipotesis.....	50
D. Pembahasan	51
BAB V PENUTUP.....	56
A. Kesimpulan.....	56
B. Saran	56
DAFTAR PUSTAKA	58

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Data Jumlah Guru SLB di Banda Aceh	27
Tabel 3.2	Skor Aitem <i>Favorable</i> dan <i>Unfavorable</i>	29
Tabel 3.3	<i>Blue Print</i> Skala <i>Intensi Turnover</i>	29
Tabel 3.4	<i>Blue Print</i> Skala <i>Stres Kerja</i>	30
Tabel 3.5	Koefisien <i>CVR</i> Skala <i>Intensi Turnover</i>	32
Tabel 3.6	Koefisien <i>CVR</i> Skala <i>Stres Kerja</i>	33
Tabel 3.7	Koefisien Daya Beda Aitem Skala <i>Intensi Turnover</i>	35
Tabel 3.8	<i>Blue Print</i> Akhir Skala <i>Intensi Turnover</i>	35
Tabel 3.9	Koefisien Daya Beda Aitem Skala <i>Stres Kerja</i>	36
Tabel 3.10	<i>Blue Print</i> Akhir Skala <i>Stres Kerja</i>	36
Tabel 4.1	Data Demografi Subjek Berdasarkan Usia	43
Tabel 4.2	Data Demografi Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel 4.3	Data Demografi Subjek Berdasarkan Lama Bekerja Sebagai Guru SLB	44
Tabel 4.4	Data Demografi Subjek Berdasarkan Status Perkawinan	44
Tabel 4.5	Deksripsi Data Penelitian Skala <i>Intensi Turnover</i>	45
Tabel 4.6	Kategorisasi Skala <i>Intensi Turnover</i>	46
Tabel 4.7	Deksripsi Data Penelitian Skala <i>Stres Kerja</i>	47
Tabel 4.8	Kategorisasi Skala <i>Stres Kerja</i>	48
Tabel 4.9	Hasil Uji Normalitas Sebaran dengan <i>Kolmogrov-Smirnov</i>	49
Tabel 4.10	Hasil Uji Linieritas Hubungan	49
Tabel 4.11	Hasil Uji Hipotesis Data Penelitian	50

جامعة الرانيري

A R - R A N I R Y

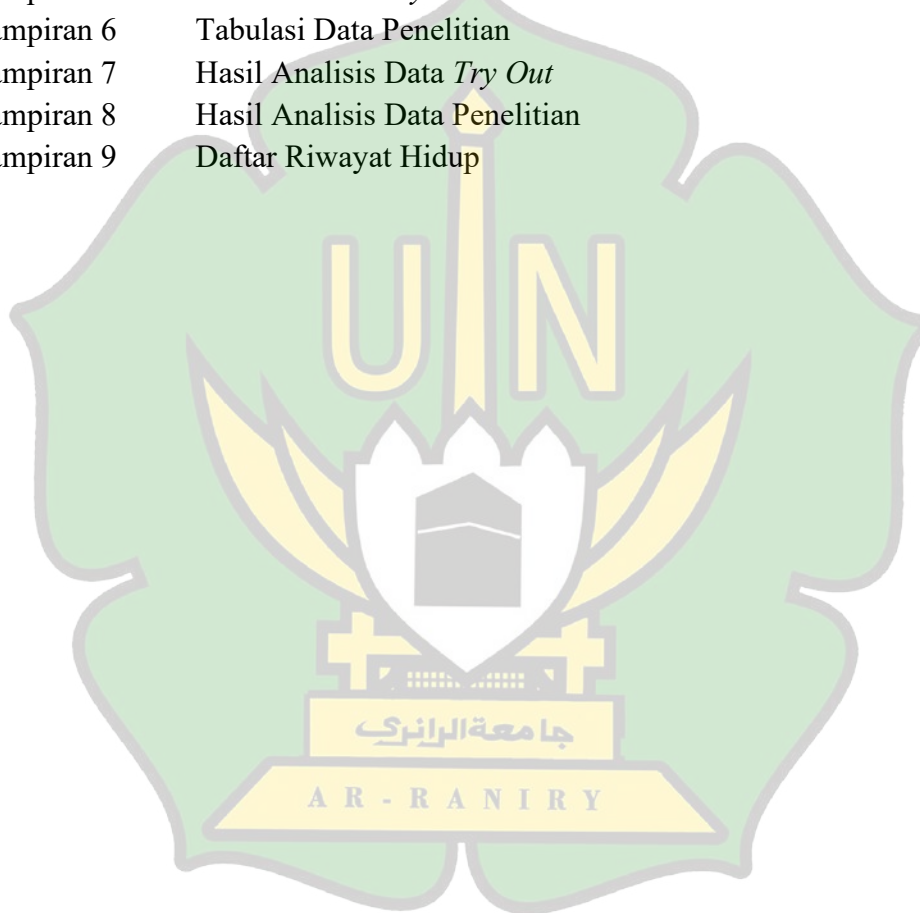
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	31
--------------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat Keputusan Dekan Fakultas Psikologi UIN AR-Raniry Banda Aceh tentang Pembimbing Skripsi
- Lampiran 2 Surat Penelitian dari Fakultas Psikologi
- Lampiran 3 Surat Keterangan Sudah Selesai Penelitian dari Dinas Pendidikan Pemerintahan Aceh
- Lampiran 4 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 5 Tabulasi Data *Try Out*
- Lampiran 6 Tabulasi Data Penelitian
- Lampiran 7 Hasil Analisis Data *Try Out*
- Lampiran 8 Hasil Analisis Data Penelitian
- Lampiran 9 Daftar Riwayat Hidup



HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN *INTENSI TURNOVER* PADA GURU SLB (SEKOLAH LUAR BIASA) DI BANDA ACEH

ABSTRAK

Guru SLB (Sekolah Luar Biasa) tidak jarang mempunyai keinginan *intensi turnover*. Salah satu faktor yang mempengaruhi *intensi turnover* tersebut adalah stres kerja, dimana guru mudah merasakan stres terhadap beban dan tanggung jawab yang ditanggung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara stress kerja dengan *intensi turnover* pada guru SLB (Sekolah Luar Biasa) di Banda Aceh. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Populasi penelitian ini berjumlah 153 guru slb (sekolah luar biasa) dan pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* dengan jumlah sampel 125 guru slb. Penelitian ini menggunakan dua alat ukur yaitu skala stres kerja dan *intensi turnover*. Hasil analisis data menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara stress kerja dan intensi turnover sebesar 0,646 dengan tingkat signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara kedua variabel. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi stress kerja yang dialami guru SLB, maka semakin tinggi pula intensi turnover, dan sebaliknya semakin rendah stress kerja maka semakin rendah intensi turnover. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan adanya hubungan positif antara stress kerja dan intensi turnover pada guru SLB di Banda Aceh dapat diterima.

Kata Kunci: *Stres Kerja, Intensi Turnover, Guru SLB (Sekolah Luar Biasa)*

**THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB STRESS AND TURNOVER
INTENTION AMONG SPECIAL EDUCATION TEACHERS IN BANDA ACEH**

ABSTRACT

Special Education (SLB) teachers often have a high intention to leave due to work stress and the workload they carry. One of the factors influencing this turnover intention is work stress, where teachers easily feel stressed by the workload and responsibilities they bear. This study aims to determine the relationship between work stress and turnover intention among special education teachers in Banda Aceh. This research uses a quantitative approach with a correlational method. The study population consisted of 153 special education teachers, and sampling was conducted using the Slovin technique, resulting in a sample size of 125 special education teachers. This study uses two measurement tools: a work stress scale and a turnover intention scale. The data analysis results show that the correlation coefficient between job stress and turnover intention is 0.646 with a significance level of $p = 0.000$ ($p < 0.05$). These results indicate a highly significant positive relationship between the two variables. This indicates that the higher the work stress experienced by special education teachers, the higher their turnover intention, and conversely, the lower the work stress, the lower the turnover intention. Thus, the research hypothesis stating that there is a positive relationship between work stress and turnover intention among special education teachers in Banda Aceh can be accepted.

Keywords: Job Stress, Turnover Intention, Special Education Teachers

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sekolah sebagai tempat penyelenggaraan pendidikan yang merupakan pemegang peran penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia bagi suatu bangsa, karena melalui sekolah nantinya dapat dihasilkan lulusan yang akan memiliki berbagai kompetensi yang sesuai. Untuk dapat mencapai tujuan pendidikan tersebut maka guru disekolahlah yang akan menjadi ujung tombak keberhasilan murid-muridnya. Keberhasilan siswa dalam proses pembelajaran sangat bergantung pada kualitas peran guru disekolah (Dorahim, Trang & Soepeno, 2025). Sekolah menjadi wadah utama dalam bidang pendidikan, selain sekolah guru juga mempunyai peranan penting dalam keberhasilan serta keefektifan suatu lembaga sekolah.

Guru adalah seorang pengajar di sekolah negeri ataupun swasta yang memiliki kemampuan berdasarkan latar belakang pendidikan formal minimal berstatus sarjana, dan telah memiliki ketetapan hukum yang sah sebagai guru berdasarkan undang-undang guru dan dosen yang berlaku di Indonesia. Guru umumnya merujuk pendidik profesional dengan berbagai tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik (Christian & Purba, 2021).

Sebagai pengajar atau pendidik guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan setiap upaya pendidikan baik itu sebagai pendidik atau sebagai karyawan suatu instansi. Kinerja guru dalam merencanakan dan melaksanakan

pembelajaran merupakan faktor utama dalam pencapaian tujuan pengajaran, keterampilan penguasaan proses pembelajaran sangat erat kaitanya dengan tugas dan tanggung jawab guru sebagai pengajar dan pendidik. Guru dapat diinterpretasikan sebagai pembimbing/fasilitator pada sekolah normal maupun sekolah luar biasa.

SLB (Sekolah Luar biasa) tidak pernah lepas dari peran utama seorang guru dalam proses pembelajarannya. Seorang guru SLB harus nyaman dan senang dengan pekerjaannya sehingga dapat menikmati kehidupannya walaupun tugas dan pekerjaan yang dihadapinya sangat berat. Pekerjaan bukan lagi sebuah beban, namun pekerjaan dapat mereka nikmati sehingga mereka merasa puas dengan kehidupan yang mereka jalani. Mengajar siswa SLB itu bukan perkara yang mudah, guru SLB perlu memiliki ketekunan yang lebih besar dibandingkan dengan profesi guru lainnya, guru di SLB juga harus sangat sabar dalam melayani siswanya, oleh karenanya diperlukan unsur pengabdian. Bekerja sebagai guru SLB harus mampu memahami karakter anak didik, karena sifat siswanya sangat sensitif, perlu keikhlasan dalam pendekatannya (Firmasyah & Widuri, 2014).

Guru SLB sering mengalami perasaan kelelahan dan kurangnya dukungan dari rekan kerja serta manajemen sekolah. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang tidak mendukung, di mana guru merasa tertekan untuk memenuhi ekspektasi yang tinggi, baik dari orang tua siswa maupun dari institusi pendidikan. Ketidakpuasan ini, berpotensi meningkatkan niat mereka untuk meninggalkan profesinya. Jika banyak guru yang keluar, sekolah akan menghadapi tantangan dalam mencari guru pengganti yang kompeten, yang dapat dekat dengan siswa

berkebutuhan, menjaga kesinambungan kurikulum, serta mempertahankan budaya kerja yang kondusif.

Guru memiliki peranan sangat penting dalam bidang pendidikan untuk meningkatkan kualitas proses pembelajaran yang efektif. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang ada harus dikelola dengan baik, di sisi lain hal ini juga sangat penting karena sekolah harus menjaga sumber daya yang potensial agar tidak menyebabkan pindahnya seorang guru. Pindahnya guru yang potensial tentu saja dapat berdampak pada menurunnya kualitas proses pembelajaran. Kejadian guru berpindah dari satu sekolah ke sekolah lain menjadi fenomena yang banyak kita jumpai saat sekarang ini, hal ini dikenal dengan istilah *intensi turnover*. Sehingga adanya keinginan pindah seorang guru (*intensi turnover*) tentunya dapat menyebabkan menurunnya kualitas proses pembelajaran, sebab keberhasilan dan kualitas suatu sekolah untuk mewujudkan tujuan bersama, tidak terlepas dari berbagai komponen yang terdapat didalamnya dan komponen terbesar ialah guru yang memiliki kompeten .

Terjadinya *intensi turnover* adalah suatu permasalahan yang sangat tidak diinginkan oleh suatu institusi. Keinginan berpindah ini harus disikapi sebagai suatu perilaku manusia yang penting dalam kehidupan berorganisasi dari sudut pandang individu maupun sosial, mengingat bahwa tingkat keinginan seorang karyawan berpindah akan mempunyai dampak yang cukup signifikan bagi instansi serta individu yang bersangkutan. *Intensi turnover* merupakan niat, kemauan, atau kehendak individu itu sendiri untuk keluar dari institusi tersebut (Gunawan & Andani, 2020).

Tingkat *intensi turnover* yang tinggi akan berdampak negatif bagi institusi, hal ini akan menimbulkan beberapa permasalahan dalam institusi yakni ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja, menurunnya tingkat produktivitas karyawan, dan institusi akan mengalami kerugian besar dikarenakan memerlukan peningkatan biaya sumber daya manusia yaitu berupa biaya pelatihan yang telah diinvestasikan pada karyawan hingga biaya rekrutmen dan pelatihan ulang. *Intensi turnover* adalah perilaku atau sejauh mana tenaga kerja, memiliki pikiran untuk meninggalkan pekerjaannya secara sukarela (Zhafirah, et. al., 2025).

Terbatasnya rasio guru dan murid di DKI Jakarta diperparah dengan masalah perputaran karyawan (*turnover intention*). Berdasarkan laporan hasil penelitian Mariana, Satrya, & B.Elu (2021) di jelaskan bahwa Yayasan Perguruan Al-Fattah Medan dan Yayasan PGRI Cabang Cipayung juga mengalami masalah dengan *turnover intention* guru. *Turnover intention* guru pada Yayasan Perguruan Al-Fattah Medan sebesar 7.03% pertahun antara tahun 2010 sampai 2019. Rata-rata *turnover intention* guru Yayasan PGRI Cabang Cipayung dari tahun 2004-2013 sebesar 3,4%. Meskipun tingkat *turnover* guru menunjukkan kecenderungan semakin menurun, namun masih lebih dari 10%. Bahkan pada tahun 2018/2019 kembali meningkat menjadi 19%. Sedangkan tingkat *turnover* guru yang ditentukan oleh pihak sekolah adalah sebesar 10%.

Intensi turnover ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, antara lain: absensi yang meningkat, mulai malas bekerja, semakin keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, berbagai pelanggaran terhadap tata

tertib dalam lingkungan pekerjaan sering dilakukan pegawai yang akan melakukan turnover. Pegawai lebih sering meninggalkan tempat kerja atau kelas ketika jam-jam kerja berlangsung, serta berbagai bentuk pelanggaran lainnya, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, kurang keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang sangat berbeda dari biasanya (Cruz, 2015).

Hal ini tentu menjadi masalah serius bagi institusi atau organisasi, khususnya apabila guru yang keluar adalah guru yang mempunyai keahlian, kemampuan, keterampilan dan berpengalaman, serta menduduki posisi penting di dalam sebuah organisasi. Pergantian guru menciptakan pembelajaran yang tidak stabil bagi suasana kelas, baik pada hubungan antara guru dengan siswa yang secara langsung dapat mempengaruhi pembelajaran siswa dan kedekatan emosional.

Sejalan dengan hal tersebut, peneliti melakukan wawancara dengan dua guru SLB Banda Aceh sebagai berikut:

Kutipan wawancara 1:

"pernah sering kali ada pikiran untuk pindah atau cari kerja lain, kayak kemarin juga coba ikut tes cpns, karena tantangan untuk ngajar anak abkkan sangat besar ya, apalagi banyak tugas lain yang harus diselesaikan setelah mengajar jadi capek dan stress juga karena susah juga manajemen waktunya karena disini dari pagi sampe sore". (S (Pr), wawancara personal 19 Desember 2024)

Kutipan wawancara 2:

"kalau kepikiran untuk keluar itu sering ya dari 2016 sampai sekarang sering kepikiran untuk keluar, sudah lama kepikiran untuk pindah, sudah melewati status single sampai sekarang sudah 2 anak jadi itu udah pasti banyak kendala banyak hal yang membuat kakak berpikir kayaknya aku udah cukup lah mungkin udah bisa dirumah aja udah bisa rehat sejenak karena udah capek, stress juga dengan banyaknya hal yang harus dikerjakan karena kita kerja disini dari pagi

sampe sore tros pulang kerumah sudah ada status lain yang kita jalani, karena kakak juga bekerja bukan dibidang kakak yang mana kakak dari jurusan Bahasa Inggris, tapi ya balik lagi saat mau keluar liat anak-anak jadi sayang yaudah nanti dulu deh” (Y (Pr), wawancara personal 28 oktober 2024)

Dari beberapa kutipan wawancara diatas, terlihat bahwa guru pernah mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan yang sekarang. Terdapat beberapa alasan yang membuat guru memiliki alasan untuk keluar dari pekerjaan yang sekarang, seperti yang disampaikan pada kutipan wawancara I *“pernah sering kali ada pikiran untuk pindah atau cari kerja lain, kayak kemarin juga coba ikut tes CPNS”*. Hal ini juga diperkuat oleh pernyataan narasumber yang mempunyai keinginan untuk keluar, seperti yang terdapat pada kutipan wawancara II... *“kalau kepikiran untuk keluar itu sering ya dari 2016 sampai sekarang sering kepikiran untuk keluar, karena udah capek, stress juga dengan banyaknya hal yang harus dikerjakan karena kita kerja disini dari pagi sampe sore tros pulang kerumah sudah ada status lain yang kita jalani”*. Dari pernyataan wawancara narasumber diatas, dapat disimpulkan bahwa guru di SLB ditemukan memiliki permasalahan *intensi turnover* yang disebabkan oleh segala tekanan, kelelahan, dan stress kerja yang dihadapi.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi *intensi turnover* salah satunya adalah stres kerja. Stres kerja merupakan masalah yang semakin mendapat perhatian di berbagai sektor, termasuk dalam dunia pendidikan. Di SLB (Sekolah Luar Biasa), dimana guru dihadapkan pada tantangan unik dalam mengajar siswa dengan kebutuhan khusus, tingkat stres kerja bisa meningkat secara signifikan. Stres ini dapat berasal dari berbagai faktor, seperti beban kerja yang tinggi, tuntutan emosional, kurangnya dukungan.

Stress kerja merupakan isu utama yang menjadi perhatian karena telah menjadi bagian dari kehidupan guru dan sangat sulit untuk menghindari stress kerja yang dialami. Stress kerja yang terlalu tinggi dapat mengancam kemampuan atau potensi seseorang menurun untuk menghadapi kondisi di dalam lingkungan kerjanya. Stress kerja perlu mendapatkan perhatian khusus karena tidak hanya berpengaruh pada individu, namun juga terhadap instansi secara keseluruhan.

Apabila stress kerja yang dirasakan oleh para karyawan tidak dikelola dengan baik, hal ini dapat menyebabkan menurunnya prestasi kerja dan mengganggu pelaksanaan tugas dalam pekerjaannya, kehilangan kemampuan untuk mengambil keputusan dan perilaku yang tidak teratur. Hal yang paling ekstrim yang dapat terjadi adalah hilangnya prestasi kerja karena jatuh sakit atau tidak mampu bekerja lagi sehingga meningkatkan keinginan untuk keluar (*intensi turnover*) dari perusahaan tersebut.

Stress yang dialami karyawan dalam organisasi muncul karena adanya sikap karyawan dalam proses menyelesaikan pekerjaannya dikarenakan karyawan mengalami gangguan baik secara fisik maupun secara psikologis. Ketika karyawan merasa terlalu terbebani oleh stress kerja, maka mereka merasa bahwa dengan mencari pekerjaan baru adalah solusi terbaik untuk mengurangi tekanan kerja yang dialami dan dapat meningkatkan kualitas hidup mereka.

Stres kerja merupakan respon emosional dan fisik akibat pekerjaan yang tinggi sehingga menimbulkan perasaan yang tertekan saat menghadapi pekerjaan. Stress kerja yang mengacu pada tuntutan pekerjaan yang tinggi seperti tekanan untuk mencapai target akademik siswa, tekanan dari pihak eksternal seperti harapan

dari orang tua siswa akan perkembangan dan kebijakan pendidikan yang terus berubah, hubungan interpersonal baik sesama guru, pimpinan sekolah, dan tenaga kerja lainnya. Sehingga tingkat stress kerja yang tinggi dapat memengaruhi keinginan guru keluar dari institusi (Dorahim, Trang & Soepeno, 2025).

Stres merupakan isu utama yang menjadi perhatian karena telah menjadi bagian dari kehidupan karyawan dan sulit untuk menghindari stres. Stres kerja yang terlalu tinggi dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi kondisi lingkungan kerjanya. Stres kerja perlu mendapatkan perhatian institusi karena tidak hanya berpengaruh pada individu, namun juga terhadap institusi secara keseluruhan (Prasetya, 2021).

Karyawan sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam instansi sehingga sangat mungkin untuk terkena stres. Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan pekerjaan. Ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, serta tugas-tugas yang saling bertentangan merupakan contoh pemicu stres kerja.

Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak instansi membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja diinstansi. Pada tahap yang

semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (*turnover*) (Gibson, 1987, dalam Hermita, 2011).

Terdapat beberapa penelitian yang telah membuktikan bahwa stress kerja berhubungan dengan *intensi turnover*. Penelitian yang dilakukan oleh Lua & Kristianingsih, (2023) yang menunjukkan hasil bahwa stress kerja berhubungan positif dengan *intensi turnover*. Penelitian dengan hasil yang sama juga dilakukan oleh Rosminawati, Hayati & Nurhikmah, (2023), selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Margaretta & Riana (2020) juga menunjukkan hasil yang sama yaitu stress kerja memiliki hubungan yang positif dengan *intensi turnover*.

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa individu dengan tingkat stress kerja yang tinggi lebih rentang memiliki pemikiran untuk keluar dari tempat kerja. Sehingga penelitian ini perlu dilakukan, mengingat guru SLB (Sekolah Luar Biasa) sering kali menghadapi tantangan besar dalam mendidik dan mengajar anak berkebutuhan khusus. Pemahaman yang lebih dalam mengenai hubungan antara stress kerja dan *intensi turnover* dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi perkembangan guru SLB (Sekolah Luar Biasa) agar dapat lebih mudah menangani stress kerja yang akan dirasakan agar tidak ada pikiran untuk keluar dari tempat kerja.

Berdasarkan berbagai uraian di atas sesuai dengan fenomena dan hasil wawancara yang didapatkan, maka dengan itu peneliti merasa tertarik untuk meneliti “hubungan antara stress kerja dengan *intensi turnover* pada guru SLB (Sekolah Luar Biasa) di Banda Aceh”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang dijelaskan pada latar belakang penelitian di atas, maka permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara stres kerja dengan *intensi turnover* pada guru SLB (Sekolah Luar Biasa) di Banda Aceh?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dengan *intensi turnover* pada guru SLB (Sekolah Luar Biasa) di Banda Aceh.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik manfaat secara teoritis maupun secara praktis.

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi, penambahan wawasan dan referensi bagi perkembangan ilmu psikologi dan pengembangan teori di bidang psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi. Penelitian ini juga diharapkan mampu memberikan masukan bagi penelitian selanjutnya terutama yang berhubungan dengan stres kerja dan *intensi turnover*.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Guru

Peneliti mengharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi

kepada guru SLB yang diharapkan mampu untuk melakukan upaya pengelolaan stress secara lebih efektif, serta dapat mempertahankan komitmen terhadap profesinya.

b. Bagi Sekolah

Bagi sekolah peneliti berharap hasil penelitian ini dapat memberikan masukan dalam menyikapi kendala *intensi turnover* yang dihadapi SLB (Sekolah Luar Biasa) di Banda Aceh.

E. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian ini berdasarkan pada beberapa penelitian terdahulu yang mempunyai karakteristik yang relatif sama dalam hal tema kajian, meskipun terdapat perbedaan dalam hal kriteria subjek, jumlah populasi dan posisi variabel penelitian atau metode analisis yang digunakan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sari, Supriyati, & Purnama, (2019) dengan judul Hubungan Stress Kerja Dengan Turnover Intention Pada Karyawan Perusahaan Pembiayaan PT. FIF Group. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment. Subjek dipilih berdasarkan teknik sampling jenuh, sampel berjumlah 60 orang. Metode pengambilan data dilakukan dengan menggunakan skala model likert. Penelitian ini berbeda dengan yang peneliti lakukan karena subjek penelitian yang berbeda, lokasi penelitian dan fenomena/permasalahan yang berbeda.

Penelitian yang dilakukan oleh Lua, & Kristianingsih, (2023) dengan judul Hubungan Antara Stres Kerja Dengan *Turnover Intention* Karyawan Di Pt. X.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis yang digunakan adalah uji regresi. Dalam penelitian ini dilakukan uji instrumen penelitian (valid dan reliabel), uji asumsi (normalitas dan linieritas), uji korelasi, dan uji regresi linear. Subjek dari penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. X yang berjumlah 41 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan sampling jenuh. Perbedaan dengan penelitian ini ialah subjek penelitiannya berbeda, jumlah populasi peneliti berbeda, lokasi penelitian dan fenomena/permasalahan juga berbeda.

Penelitian yang dilakukan oleh Rosminawati, Hayati & Nurhikmah, (2023) dengan judul Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Intensi Turnover* pada PT. X Cabang Makassar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis data yang digunakan yaitu teknik analisis uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas, serta melakukan uji hipotesis. Populasi dalam penelitian ini yakni 52 karyawan dari departemen SDM X Cabang Makassar. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik simple random. Perbedaan dengan penelitian ini ialah penelitian ini menggunakan analisis regresi sedangkan peneliti menggunakan analisis korelasi, subjek penelitian yang berbeda, teknik pengumpulan data berbeda karena penelitian ini menggunakan teknik simple random sedangkan peneliti menggunakan teknik sampling jenuh, lokasi penelitian dan fenomena/permasalahan yang berbeda.

Penelitian ini dilakukan oleh Sofia, et., al., (2019). dengan judul Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel yang

diambil sebanyak 72 orang karyawan, dengan metode *proportionate stratified* random sampling. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah path analysis dan uji sobel. Penelitian ini berbeda dengan peneliti lakukan karena analisis yang digunakan dalam penelitian ini ialah analisis regresi sedangkan peneliti menggunakan analisis korelasi, subjek serta jumlah populasi yang digunakan juga berbeda, metode dan teknik analisis yang digunakan berbeda.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Margareta, & Riana, (2020) dengan judul Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pt. Fastrata Buana Denpasar. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel dalam penelitian ini sebanyak 86 orang karyawan yang ditentukan dengan menggunakan metode sampling jenuh. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan *Smart PLS*. Perbedaan penelitian ini ialah menggunakan analisis regresi serta teknik analisis deskriptif dan *Smart PLS*, subjek dan jumlah populasi juga berbeda, dan lokasi penelitian yang berbeda.

Berdasarkan uraian diatas, dapat dilihat bahwa perbedaan penelitian yang sudah dilakukan dengan penelitian yang peneliti lakukan terdapat beberapa perbedaan, diantaranya adalah variable penelitian, metode atau desain penelitian, teknik analisis data, teknik pengambilan sampel, jumlah variable, sampel, populasi penelitian, dan lokasi penelitian. Atas dasar penjelasan sebelumnya, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “hubungan antara *stress kerja* dengan *intensi turnover* pada guru SLB (Sekolah Luar Biasa) di Banda Aceh” Sehingga penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti berbeda dengan penelitian sebelumnya dan dapat dipertanggung jawabkan keasliannya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. *Intensi Turnover*

1. Pengertian *Intensi Turnover*

Menurut Mobley dalam Ardan & Jaelani, (2021) memberikan batasan *turnover* sebagai berhentinya individu dari anggota suatu organisasi dengan disertai imbalan keuangan oleh organisasi yang bersangkutan.

Menurut Supriadi, Trang & Rogi (2021) *intensi turnover* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri.

Menurut Fahrizal & Mariyati, (2024) *turnover intention* merupakan keinginan atau kecenderungan individu meninggalkan pekerjaan untuk mencari pekerjaan di organisasi lain. *Turnover* karyawan perlu diperhatikan dikarenakan dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

Intensi turnover merupakan dorongan untuk memperoleh pekerjaan lainnya, menganalisa peluang dalam memperoleh pekerjaan yang diinginkan pada perusahaan lain. *Turnover* bisa diartikan sebagai perpindahan atau pengunduran diri karyawan pada perusahaan atau pemberhentian yang berdampak pada terhambatnya perkembangan suatu perusahaan, Podsakoff & MacKenzie (dalam Husain, 2024).

Menurut Halimah dalam (Rosminawati, Hayati & dkk. 2023) *Turnover* adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain. Dengan demikian, *Intensi turnover* (niat untuk keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan

untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya.

Berdasarkan hasil pemaparan definisi dari lima ahli diatas maka peneliti memilih untuk menggunakan salah satu definisi yang dikemukakan oleh Mobley (dalam Ardan & Jaelani, 2021) memberikan batasan *turnover* sebagai berhentinya individu dari anggota suatu organisasi dengan disertai imbalan keuangan oleh organisasi yang bersangkutan.

2. Aspek-aspek *Intensi Turnover*

Menurut Mobley (Ardan & Jaelani, 2021) menyatakan bahwa *intensi turnover* terdiri atas tiga aspek:

- a. *Thinking of Quitting* (pikiran untuk keluar dari perusahaan) Karyawan memiliki beberapa pikiran untuk berhenti dari pekerjaannya pada perusahaan dan menarik diri dari perusahaan. Hal lain yang akan dilakukan karyawan seperti membanding-mbandingkan apa yang diperoleh di perusahaan oleh teman di perusahaan lain.
- b. *Intention to Search* (intensi untuk mencari pekerjaan lain) Karyawan melakukan usaha-usaha seperti melihat-lihat lowongan pekerjaan melalui berbagai media informasi yang tersedia ataupun menanyakan informasi lowongan pekerjaan di luar perusahaan tempatnya bekerja.
- c. *Intention to Quit* (intensi untuk keluar dari perusahaan) Karyawan mulai menunjukkan perilaku-perilaku tertentu yang menunjukkan keinginannya untuk keluar dari perusahaan. Misalnya memiliki niat untuk mengundurkan diri dan mulai memastikan dirinya untuk berhenti dari perusahaan.

Menurut Booth dan Hamer (2007), aspek intensi pindah kerja terdiri dari:

- a. Tingkat komitmen, pertanyaan yang menanyakan tentang tingkat moral mereka dan bagaimana perasaan individu tentang perusahaan.
- b. Kepuasan kerja, kepercayaan dan rasa hormat, pertanyaan disini mengenai tingkat karyawan yang setuju dengan pertanyaan mengenai kepuasan kerja, apakah pekerjaan mereka diakui dan diapresiasi. Selain itu, pertanyaan mencari informasi tentang sejauh mana nilai-nilai perusahaan dipraktikkan termasuk dalam kategori ini.
- c. Dukungan manajemen, survey menanyakan tentang tingkat sejauh mana pekerjaan menjadi lebih mudah, dukungan yang mereka terima dari manajer mereka, sejauh mana mereka menerima arahan yang jelas, apakah mereka memahami standar dan tujuan yang harus dicapai dalam pekerjaan mereka, apakah pekerjaan dapat dikelola, apakah individu memperoleh pelatihan yang cukup, apakah mereka memiliki alat kualitas dan perlengkapan untuk melakukan pekerjaan mereka, dan apakah mereka dapat menerima telah menerima informasi yang cukup tentang kinerja perusahaan, dan apakah mereka mendapatkan informasi yang cukup untuk mengerjakan pekerjaan mereka dengan baik. Pertanyaan factual mengenai apakah responden memperoleh review kinerja atau diskusi karir juga ditanyakan.
- d. Perkembangan karir dan keadilan, survey ini menanyakan tentang tingkat kepuasan karyawan terhadap pengembangan karir mereka dan persepsi mereka tentang kewajiban terhadap gaji yang mereka terima.

- e. Kondisi kerja dan perbaikannya. Pertanyaan diajukan tentang pandangan karyawan mengenai apakah perbaikan telah dilakukan sejak survei sebelumnya.

Berdasarkan uraian diatas, aspek *intensi turnover* yang digunakan dalam penelitian ini adalah aspek dari Mobley (dalam Ardan & Jaelani, 2021) diantaranya : *Thinking of Quilling* (Pikiran untuk keluar dari perusahaan), *Intention of Search* (intensi untuk mencari pekerjaan lain), *Intention to Quit* (intensi untuk keluar dari perusahaan).

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Intensi Turnover*

Menurut menurut Cotton dan Tuttle (dalam Brough, dkk., 2004) ada tiga variabel utama dari faktor-faktor yang telah diidentifikasi dapat mempengaruhi munculnya *intensi turnover* pada karyawan. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah variabel organisasi, variable demografis individu, variable eksternal. Beberapa hal tersebut dapat dijelaskan lebih rinci sebagai berikut:

- a. Variabel organisasi seperti kepuasan kerja, diskriminasi jenis kelamin (gender), dan stress kerja.
 - 1) Kepuasan kerja adalah sebagai dampak negative pada keinginan seseorang untuk keluar dari pekerjaannya (*turnover intention*), karena kepuasan kerja menjadi predictor untuk meninggalkan pekerjaan (Sulastri, Ariani, & Banjarmasin, 2025).
 - 2) Diskriminasi jenis kelamin adalah perlakuan tidak adil atau tidak setara terhadap seseorang atau sekelompok orang berdasarkan jenis kelamin atau identitas gender yang dapat menimbulkan burnout, depresi, dan

penurunan motivasi, sehingga sampai meningkatkan keinginan keluar dari suatu organisasi.

3) Stres kerja merupakan respon emosional dan fisik akibat pekerjaan yang tinggi sehingga menimbulkan perasaan tertekan saat menghadapi pekerjaannya dan memiliki pemikiran untuk pindah dari pekerjaan sekarang (Dorahim, Trang & Soepeno, 2025).

b. Variabel demografis individu, mencakup jenis kelamin, status perkawinan dan masa jabatan (lama bekerja)

1) Jenis kelamin adalah karakteristik biologis dan peran sosial yang membedakan individu laki-laki dan perempuan. Perbedaan cara laki-laki dan perempuan memproses tantangan pekerjaan membuat jenis kelamin berpengaruh terhadap *intensi turnover* (Kismono, Rosari, & Suprihanto, 2013).

2) Status perkawinan adalah kondisi seseorang yang harus membagi waktu, sumber daya, dan energi untuk menjadi dua peran yang berbeda, yang menyebabkan gangguan terhadap pekerjaan yang berlebih sehingga memiliki pemikiran untuk keluar dari pekerjaan (*intensi turnover*) (Kismono, Rosari, & Suprihanto, 2013).

3) Masa kerja atau lama bekerja dapat memberikan dampak pada kinerja apabila dengan semakin lamanya masa kerja, sehingga terkadang membuat seseorang merasa jenuh dan mempunyai pemikiran *intensi turnover* untuk mencoba hal baru (Febianti, Shulthoni, dkk, 2023).

c. Variabel eksternal, seperti ketersediaan lapangan kerja alternatif.

- 1) Peluang kerja alternatif merupakan fokus pada jalur karir seorang karyawan atau pilihan pekerjaan yang berbeda dengan pekerjaan saat ini (Sukmawati, 2024).

Menurut Supriadi, Trang & Rogi (2021) ada beberapa pendapat ahli yang mengatakan penyebab terjadinya Turnover intention diantaranya:

a. Faktor Internal

Faktor Internal ini merujuk kepada faktor-faktor yang berasal dari dalam perusahaan atau organisasi yang tidak dipengaruhi oleh faktor diluar organisasi atau individual. Hal ini menunjukkan bahwa faktor internal berupa gaji, insentif dan sikap atasan merupakan hal yang sangat penting dan dominan dalam mempengaruhi karyawan untuk berpindah pekerjaan.

b. Faktor eksternal

Faktor eksternal adalah faktor kedua yang mempengaruhi *intensi turnover* dan tidak berhubungan langsung di dalam perusahaan, sehingga faktor eksternal ini dapat dikatakan terkait dengan hubungan yang berada di luar perusahaan. Faktor ini merujuk kepada hubungan situasi atau suasana lingkungan (Pratiwi, 2016). Faktor eksternal juga terdiri dari hubungan karyawan, kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, stress kerja, partisipasi kerja, dan budaya organisasi (Tedjo, 2016).

c. Faktor Personal

Dalam temuan penulis ditemukan mengenai faktor baru, yaitu personal yang dimiliki oleh setiap manusia antara yang satu dengan yang lain.

Faktor ini berkaitan dengan pribadi manusia. dalam buku Robbins (2013) mengemukakan bahwa karakteristik personal adalah cara memandang ke obyek tertentu dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya mencakup usia, jenis kelamin dan tingkat pendidikan.

B. Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (Asih, Widhiastuti & Dewi, 2018).

Robbins dan Judge (2013) mendefinisikan stres kerja sebagai suatu kondisi yang dinamis yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tapi penting.

Stres kerja adalah sebuah emosi negatif yang mempengaruhi psikologis, fisiologi dan perilaku untuk menyesuaikan diri dari lingkungan atau dari peristiwa yang menegangkan, menekan, mengancam dan membahayakan (Taylor, 2018).

Stres kerja adalah bukan sekadar kondisi psikologis linear, melainkan konstruk multidimensional yang dipengaruhi oleh interaksi dinamis antara karakteristik personal, struktur organisasional, mekanisme dukungan sosial, dan konteks lingkungan kerja (Putri, Rohimah, & dkk 2024).

Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (Rosminawati, Hayati & dkk. 2023).

Berdasarkan hasil pemaparan definisi dari lima ahli diatas maka peneliti memilih untuk menggunakan salah satu definisi yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2013) mendefinisikan stres kerja sebagai suatu kondisi yang dinamis yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tapi penting.

2. Aspek-aspek Stres Kerja

Robbins dan Judge (2013) mengelompokkan stres kerja ke dalam beberapa aspek, diantaranya :

a. Aspek Fisiologis

Pengaruh awal yang akan terlihat ketika mengalami stres biasanya merupakan gejala fisiologis. Riset membuktikan bahwa stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan detak jantung, menaikkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan hingga dapat memicu serangan jantung.

b. Aspek Psikologis

Dampak yang paling sederhana yang dimunculkan oleh stress kerja yaitu ketidakpuasan yang terkait dengan pekerjaan. Namun stres juga muncul dalam kondisi psikologis lain misalnya ketegangan, kecemasan, kejengkelan, kejenuhan dan sikap yang suka menundanunda pekerjaan.

c. Aspek Perilaku

Hal yang berkaitan dengan perilaku mencakup menurunnya produktivitas, meningkatnya absensi (kemangkiran) dan tingkat masuk karyawan (perputaran karyawan) serta meningkatnya konsumsi rokok dan alkohol, perubahan kebiasaan makan, bicara yang gagap, gelisah, dan tidak keteraturan waktu tidur.

Menurut Taylor (2018) dalam bukunya Health Psychology, terdapat 3 aspek stres kerja, yaitu:

a. Aspek Psikologis

Pada aspek psikologi individu mengalami kecemasan dan bingung. Selain itu juga individu lebih sensitif, mudah marah. Individu akan mengalami penurunan fungsi intelektualitas, kehilangan semangat kerja, juga menurunnya rasa percaya diri.

b. Aspek Fisiologis

Aspek ini merubah metabolisme individu, seperti mengalami peningkatan detak jantung, tekanan darah, lebih mudah kelelahan secara fisik, sakit kepala, ketegangan otot, sulit tidur, gangguan pencernaan, dan kehilangan nafsu makan.

c. Aspek Perilaku

Stres kerja dapat dilihat melalui perubahan perilaku individu yang mana lebih sering melakukan kesalahan atau keliru dalam melakukan pekerjaan atau sesuatu, mudah lupa, kehilangan konsentrasi, lebih banyak melamun,

kehilangan selera humor, kehilangan kepercayaan terhadap orang lain, lebih bersikap acuh tak acuh, dan bersikap menutup diri.

Berdasarkan uraian diatas, aspek Stres Kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah aspek dari Robbins dan Judge (2013) diantaranya : Fisiologis, psikologis, dan perilaku.

C. Hubungan Stres Kerja dengan *Intensi Turnover*

Intensi turnover pada guru merupakan masalah serius yang dapat mengganggu kestabilan institusi pendidikan. *Intensi turnover* sangat berdampak pada menurunnya kualitas proses pembelajaran di sekolah, dikarenakan sumber daya manusia yang ada tidak di kelola dengan baik. Karena untuk mencapai keberhasilan suatu organisasi sekolah tidak terlepas dari peranan seorang guru yang bekerja di sekolah tersebut.

Saat ini permasalahan tingginya tingkat intensi pindah kerja telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. Dampak negatif yang dirasakan akibat terjadinya *turnover* pada perusahaan yaitu pada kualitas dan kemampuan untuk menggantikan karyawan keluar dari perusahaan sehingga butuh waktu serta biaya baru untuk merekrut karyawan baru (Melky, 2015).

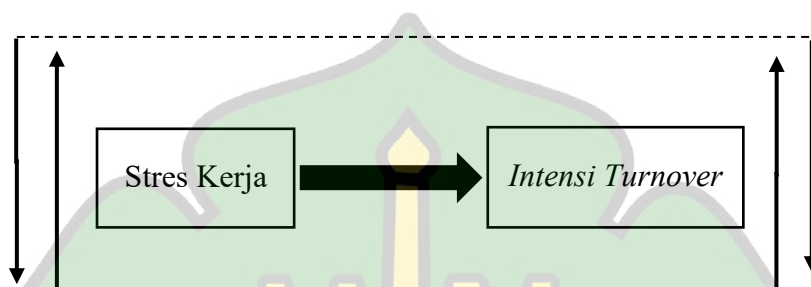
Karyawan yang dituntut untuk bekerja dengan pencapaian yang tinggi akan menekan karyawan dan berakibat karyawan menjadi stres dalam bekerja. Apabila stres kerja ini berkelanjutan maka, karyawan akan merasakan kepuasan kerja yang rendah dan berakibat ingin keluar (*intensi turnover*) dari suatu organisasi (Margaretta & Riana, 2020).

Stres kerja merupakan suatu gejala atau perasaan yang dapat timbul dalam diri seorang karyawan dan dapat memberikan dampak dalam suatu organisasi yang akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan karyawan dan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Stres merupakan isu utama yang menjadi perhatian karena telah menjadi bagian dari kehidupan karyawan dan sulit untuk menghindari stres dari pekerjaan (Prasetya, 2021).

Penjelasan diatas didukung oleh berbagai penelitian sebelumnya yang menunjukkan adanya hubungan antara stress kerja dan *intensi turnover*. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Lua & Kristianingsih, (2023) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara stress kerja dengan *intensi turnover* semakin tinggi stress kerja maka semakin tinggi *intensi turnover*, sebaliknya semakin rendah stress kerja maka semakin rendah *intensi turnover*. Penelitian yang dilakukan oleh Rosminawati, Hayati & Nurhikmah, (2023) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Margareta & Riana, (2020) hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intensi turnover*, ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi tingkat *intensi turnover* atau tingginya niat keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Dari penjelasan pada penelitian di atas dapat dipahami bahwa stress kerja dapat mempengaruhi *intensi turnover* seseorang, termasuk pada guru SLB (Sekolah Luar Biasa). Dari beberapa penelitian sebelumnya juga ditemukan bahwa stress kerja dengan *intensi turnover* saling berhubungan, di mana hubungan tersebut

bersifat positif. Hubungan yang bersifat positif ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja maka semakin tinggi tingkat *intensi turnover* yang dirasakan, begitu pula sebaliknya jika tingkat stress kerja menurun maka *intensi turnover* yang dirasakan juga ikut menurun. Berikut ini adalah kerangka konseptual dari variabel dalam penelitian yang peneliti lakukan.



Gambar 2.1 Karangan Konseptual

D. Hipotesis

Berdasarkan penjelasan dari karangan konseptual diatas, maka hipotesis dari penelitian ini adalah stress kerja berhubungan positif dengan *intensi turnover* pada guru SLB (Sekolah Luar Biasa) di Banda Aceh, yang artinya semakin tinggi stress kerja yang dirasakan guru SLB maka semakin tinggi juga tingkat *intensi turnover* yang dirasakan. Sebaliknya, semakin rendah stress kerja yang dirasakan guru SLB maka semakin rendah juga tingkat *intensi turnover* pada Guru SLB (Sekolah Luar Biasa) di Banda Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Metode Penelitian

Metode penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, di mana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi, analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistic (Sugiyono, 2017). Penelitian ini merupakan penelitian korelasional yang bertujuan untuk menemukan apakah ada atau tidaknya hubungan antara kedua variable.

Alasan menggunakan metode penelitian kuantitatif karena pengambilan data menggunakan pupolasi dan sampel yang besar serta dalam jumlah yang banyak, menggunakan data yang kongkret dan objektif, menggunakan pengolahan data secara statistik.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Pada penelitian ini terdapat dua variable, yaitu variable bebas dan variable terikat. Adapun variable bebas dan variable terikat pada penelitian ini adalah:

1. Variabel Bebas (Independent/X): Stres Kerja
2. Variabel Terikat (Dependen/Y): *Intensi Turnover*

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. *Intensi Turnover*

Intensi turnover adalah memberikan batasan *turnover* sebagai berhentinya individu dari anggota suatu organisasi dengan disertai imbalan keuangan oleh organisasi yang bersangkutan. *Intensi turnover* diukur menggunakan skala *intensi turnover* yang disusun berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Mobley (dalam Ardan & Jaelani, 2021) yaitu *Thinking of Quilling* (Pikiran untuk keluar dari perusahaan), *Intention of Search* (intensi untuk mencari pekerjaan lain), *Intention to Quit* (intensi untuk keluar dari perusahaan).

2. Stres Kerja

Stres kerja sebagai suatu kondisi yang dinamis yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tapi penting. Stres kerja diukur menggunakan skala stress kerja yang disusun berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2013) yaitu aspek fisiologis, aspek psikologi dan aspek perilaku.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Maka populasi yang ingin diteliti oleh peneliti yaitu guru SLB (Sekolah Luar Biasa) berjumlah 153 guru.

Berikut data guru SLB (Sekolah Luar Biasa) di Banda Aceh menurut dapodik 2025:

Tabel 3.1 Data Jumlah Guru SLB di Banda Aceh

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru
1.	SLB TNCC	21 Guru
2.	SLB-B YPAC	17 Guru
3.	SLB YPPC	11 Guru
4.	SLB-CB YPAC	15 Guru
5.	SLB BUKESRA	26 Guru
6.	SLB NEGERI BANDA ACEH	52 Guru
7.	SLB YBSM	13 Guru
Total		153 Guru

2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik slovin. Rumus slovin adalah metode yang digunakan untuk menentukan ukuran sampel penelitian dengan mempertimbangkan tingkat signifikansi atau batas kesalahan yang masih dapat di toleransi. Teknik ini di pakai agar jumlah sampel yang diambil bisa representatif mewakili populasi secara tepat tanpa harus mengambil seluruh populasi, sehingga mempermudah proses penellitian (Sugiyono, 2017). Adapun rumus slovin untuk mengitung jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

n = Ukuran sampel yang dibutuhkan

N = Jumlah populasi total

e = Tingkat kesalahan (margin of error), biasanya 0,05 (5%)

Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus slovin maka sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini disesuaikan menjadi sebanyak 125 guru SLB. Sampel yang diambil berdasarkan pada teknik *purposive sampling*. Teknik *purposive sampling* digunakan apabila sasaran sampel yang diteliti telah memiliki karakteristik tertentu sehingga tidak mungkin diambil sampel lain yang tidak memenuhi karakteristik yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan sebanyak 153 guru SLB dari ketentuan minimal sampel yang diambil sebanyak 125 guru SLB (Sekolah Luar Biasa) di Banda Aceh.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Alat Ukur Penelitian

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan skala *likert*. Skala *likert* sendiri digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang maupun sekelompok individu mengenai kejadian atau fenomena sosial. Skala yang digunakan peneliti berupa pernyataan mengenai hubungan stres kerja dengan *intensi turnover*. Pilihan jawaban yang akan digunakan peneliti dalam angket nantinya yaitu dengan pilihan jawaban sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS).

Setiap skala yang dibagikan terdiri dari dua jenis pernyataan yaitu pernyataan *favorable* dan pernyataan *unfavorable*. *Favorable* merupakan pernyataan yang mendukung karakteristik yang akan diukur sedangkan

unfavorable adalah pernyataan yang tidak mendukung karakteristik yang akan diukur (Azwar, 2021).

Tabel 3.2 Skor aitem *Favorable* dan *unfavorable*

Pernyataan	Aitem	
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
SS (Sangat Sesuai)	4	1
S (Sesuai)	3	2
TS (Tidak Sesuai)	2	3
STS (Sangat Tidak Sesuai)	1	4

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala yang disusun oleh peneliti. Berikut adalah gambaran skala yang digunakan dalam penelitian ini:

a. Skala *Intensi Turnover*

Skala *intensi turnover* dalam penelitian ini disusun oleh peneliti berdasarkan aspek *intensi turnover* yang dikemukakan oleh Mobley (dalam Ardan & Jaelani, 2021) yang terdiri dari tiga aspek yaitu *Thinking of Quilling* (Pikiran untuk keluar dari perusahaan), *Intention of Search* (intensi untuk mencari pekerjaan lain), *Intention to Quit* (intensi untuk keluar dari perusahaan).

Tabel 3.3 *Blue Print Skala Intensi Turnover*

No	Aspek-Aspek Variabel	Indikator	Nomor Aitem		Total Bobot
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	<i>Thinking of Quitting</i> (pikiran untuk keluar dari perusahaan)	a. Pikiran untuk berhenti dari pekerjaan	1,2,3	7,8,9	6 50%
		b. Menarik diri dari perusahaan	4,5,6	10,11,12	
		c. Membandingkan apa yang diperoleh di perusahaan	13,14,15	19,20,21	

		oleh teman di perusahaan lain.				
		a. Melihat-lihat lowongan pekerjaan melalui berbagai media informasi	16,17,18	22,23,24	6	
2.	<i>Intention to Search</i> (intensi untuk mencari pekerjaan lain)	b. Menanyakan informasi lowongan pekerjaan	25,26,27	31,32,33	6	33%
3.	<i>Intention to Quit</i> (intensi untuk keluar dari perusahaan)	a. Mulai menunjukkan perilaku-perilaku tertentu yang menunjukkan keinginannya untuk keluar dari perusahaan	28,29,30	34,35,36	6	17%
TOTAL			18	18	36	100%

b. Skala Stres Kerja

Skala stres kerja dalam penelitian ini disusun oleh peneliti berdasarkan aspek stres kerja yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2013) yang terdiri dari tiga aspek yaitu aspek fisiologis, aspek psikologi dan aspek perilaku.

Tabel 3.4 Blue Print Skala Stres Kerja

No	Aspek-Aspek Variabel	Indikator	Nomor Aitem		Total Bobot	
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1.	Aspek Fisiologis	a. Sakit kepala	1	4	2	28%
		b. Detak jantung meningkat	2	5	2	
		c. Tekanan darah meningkat	3	6	2	

	d. Gangguan pencernaan (mual, sakit perut)	7	10	2	
	e. Memicu serangan jantung	8	11	2	
	a. Merasa cemas	9	12	2	
	b. Ketegangan	13	16	2	
	c. Kejenuhan atau ketidakpuasan terhadap pekerjaan	14	17	2	
2.	Aspek Psikologis				28%
	d. Kejengkelan atau mudah marah	15	18	2	
	e. Suka menunda-nunda pekerjaan	19	22	2	
	a. Produktivitas menurun	20	23	2	
	b. Meningkatnya absensi	21	24	2	
	c. Perputaran karyawan yang tinggi	25	28	2	
	d. Konsumsi rokok dan alkohol yang meningkat	26	29	2	
3.	Perilaku				44%
	e. Perubahan kebiasaan makan	27	30	2	
	f. Gangguan pola tidur	31	34	2	
	g. Bicara yang gagap	32	35	2	
	h. Gelisah	33	36	2	
Total		18	18	36	100%

2. Uji Validitas

Dalam penelitian ini uji validitas yang dilakukan adalah uji validitas isi (*content validity*) menggunakan statistik *CVR* (*Content validity Ratio*). Data yang digunakan untuk menghitung *CVR* diperoleh dari hasil penilaian oleh sekelompok ahli yang biasanya disebut *Subject Matter Experts* (SME). Nantinya para SME ini diminta untuk menilai apakah isi suatu aitem esensial untuk mendukung tujuan dibuatnya alat ukur tes. Angka *CVR* bergerak antara kisaran -1,00 sampai dengan +1,00. Apabila nilai $CVR = 0,00$ itu berarti bahwa 50% dari SME dalam panel menyatakan aitem adalah esensial dan valid (Azwar, 2016). Adapun rumus statistik *CVR* (*content validity ratio*) sebagai berikut:

$$CVR = \frac{2ne}{n} - 1$$

Keterangan :

ne = Banyaknya SME yang menilai suatu item “esensial”

n = Banyaknya SME yang melakukan penilaian

a. Hasil komputasi *CVR* dari skala *intensi turnover*

Berdasarkan hasil bantuan dari tiga orang *Expert* dengan menggunakan metode *expert judgement*, untuk menilai suatu aitem relevan atau tidak relevan digunakan sebagai alat ukur. Maka dari itu hasil yang diperoleh dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3.5 Koefisien *CVR* Skala *Intensi Turnover*

No	Koefesien CVR	No	Koefesien CVR	No	Koefesien CVR	No	Koefesien CVR	No	Koefesien CVR
1	1	9	1	17	1	23	1	31	1
2	1	10	1	18	1	24	1	32	1
3	1	11	1	17	1	25	1	33	1
4	1	12	1	18	1	26	1	34	1
5	1	13	1	19	1	27	1	35	1

6	1	14	1	20	1	28	1	36	1
7	1	15	1	21	1	29	1		
8	1	16	1	22	1	30	1		

Berdasarkan hasil dari nilai *SME* pada skala *intensi turnover* maka dari data tabel diatas seluruh nilai yang diperoleh yaitu menunjukkan nilai diatas nol (0), sehingga dapat dikatakan bahwa skala *intensi turnover* dinyatakan valid.

b. Hasil komputasi CVR dari skala stress kerja

Berdasarkan hasil bantuan dari tiga orang *Expert* dengan menggunakan metode *expert judgment*, untuk menilai suatu aitem relevan atau tidak relevan untuk digunakan sebagai alat ukur. Maka dari itu hasil yang diperoleh dapat dilihat pada tabel dibawah.

Tabel 3.6 Koefisien CVR Skala Stres Kerja

No	Koefesien CVR	No	Koefesien CVR	No	Koefesien CVR	No	Koefesien CVR	No	Koefesien CVR
1	1	9	1	17	1	23	1	31	1
2	1	10	1	18	1	24	1	32	1
3	1	11	1	17	1	25	1	33	1
4	1	12	1	18	1	26	1	34	1
5	1	13	1	19	1	27	1	35	1
6	1	14	1	20	1	28	1	36	1
7	1	15	1	21	1	29	1		1
8	1	16	1	22	1	30	1		

Berdasarkan hasil dari nilai *SME* pada skala kualitas hidup maka dari data tabel diatas seluruh nilai yang diperoleh yaitu menunjukkan nilai diatas nol (0), sehingga dapat dikatakan bahwa skala stres kerja dinyatakan valid.

3. Uji Daya Beda Aitem

Perhitungan daya beda aitem dilakukan untuk mengetahui sejauh mana aitem mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang

memiliki dan yang tidak memiliki atribut yang di ukur. Perhitungan daya beda aitem menggunakan koefisien korelasi skor aitem (i) dengan skor total (x) pada setiap aitem skala yang sering dikenal dengan korelasi aitem total dengan menggunakan product moment dari Person. Analisis ini dibantu dengan menggunakan program *Statistical Package For Social Science (SPSS) Version 27 for Windows* yang dilakukan dengan analisis korelasi bivariat (*bivariate correlation*) dengan formulanya (Azwar, 2021).

$$r_{ix} = \frac{\sum ix - \frac{(\sum i)(\sum x)}{n}}{\sqrt{[\sum I^2 - \frac{(\sum I)^2}{n}][\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}]}}$$

Keterangan:

- $r_{i(x-i)}$ = Koefisien korelasi aitem-total setelah dikoreksi
- r_{ix} = Koefisien korelasi aitem-total sebelum dikoreksi
- S_i = Deviasi standar skor aitem yang bersangkutan
- S_x = Deviasi standar skor skala

Adapun kriteria yang dapat ditentukan peneliti untuk menentukan pemilihan aitem yang digunakan berdasarkan kepada korelasi aitem total yaitu sesuai dengan batasan $r_{ix} > 0,25$. Aitem-aitem yang mencapai koefisien korelasi diatas 0,25 berarti mempunyai hasil yang memuaskan, sedangkan aitem yang mencapai koefisien korelasi dibawah 0,25 berarti tidak memuaskan dan dapat dipertimbangkan.

a. Uji daya beda aitem skala *intensi turnover*

Hasil analisis daya beda aitem berdasarkan pada skala *intensi turnover* dapat dilihat pada tabel dibawah.

Tabel 3.7 Koefisien Daya Beda Aitem Skala *Intensi Turnover*

No	rix	No	rix	No	rix	No	Rix
1	0.839	10	0.731	19	0.590	28	0.753
2	0.835	11	0.800	20	0.643	29	0.764
3	0.741	12	0.798	21	0.843	30	0.813
4	0.811	13	0.455	22	0.721	31	0.772
5	0.735	14	0.798	23	0.792	32	0.773
6	0.758	15	0.740	24	0.853	33	0.778
7	0.694	16	0.593	25	0.718	34	0.879
8	0.679	17	0.718	26	0.846	35	0.841
9	0.801	18	0.744	27	0.837	36	0.831

Berdasarkan koefisien uji daya beda aitem *intensi turnover* diatas, dapat dilihat bahwa tidak ada aitem yang gugur. Data tabel *blue print* akhir skala *intensi turnover* dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3.8 *Blue Print* Akhir Skala *Intensi Turnover*

No	Aspek-Aspek Variabel	Indikator	Nomor Aitem		Total Bobot
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	<i>Thinking of Quitting</i> (pikiran untuk keluar dari perusahaan)	a. Pikiran untuk berhenti dari pekerjaan	1,2,3	7,8,9	6
		b. Menarik diri dari perusahaan	4,5,6	10,11,12	6
		c. Membandingkan apa yang diperoleh di perusahaan oleh teman di perusahaan lain.	13,14,15	19,20,21	6
					50%
2.	<i>Intention to Search</i> (intensi untuk mencari pekerjaan lain)	a. Melihat-lihat lowongan pekerjaan melalui berbagai media informasi	16,17,18	22,23,24	6
		b. Menanyakan informasi lowongan pekerjaan	25,26,27	31,32,33	6
					33%
3.	<i>Intention to Quit</i>	a. Mulai menunjukkan	28,29,30	34,35,36	6
					17%

(intensi untuk keluar dari perusahaan n)	perilaku-perilaku tertentu yang menunjukkan keinginannya untuk keluar dari perusahaan				
TOTAL		18	18	36	100%

b. Uji daya beda aitem skala stress kerja

Hasil analisis daya beda aitem berdasarkan skala stress kerja dapat dilihat pada tabel dibawah.

Tabel 3.9 Koefisien Daya Beda Aitem Skala *Stres Kerja*

No	rix	No	rix	No	rix	No	rix
1	0.672	10	0.119	19	0.779	28	0.494
2	0.611	11	0.258	20	0.765	29	0.366
3	0.547	12	0.314	21	0.793	30	0.603
4	0.477	13	0.472	22	0.770	31	0.517
5	0.632	14	0.569	23	0.775	32	0.592
6	0.523	15	0.582	24	0.457	33	0.698
7	0.509	16	0.669	25	0.754	34	0.496
8	0.572	17	0.746	26	0.580	35	0.762
9	0.461	18	0.748	27	0.606	36	0.698

Berdasarkan koefisien uji daya beda aitem stress kerja diatas, dapat dilihat bahwa terdapat dua (2) aitem yang dinyatakan gugur pada skala ini dikarenakan nilai koefisien aitem total (rix) nya negatif dan nilai signifikansinya $p > 0,25$ yaitu pada aitem nomor 10 dan 11. Maka aitem yang terpilih setelah gugur berjumlah 34 aitem, yang dapat dilihat pada tabel *blue print* akhir skala stress kerja dibawah ini.

Tabel 3.10 *Blue Print* Akhir Skala *Stres Kerja*

No	Aspek- Aspek Variabel	Indikator	Nomor Aitem		Total Bobot	
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1.	Aspek Fisiologis	a. Sakit kepala	1	4	2	27%
		b. Detak jantung meningkat	2	5	2	
		c. Tekanan darah meningkat	3	6	2	
		d. Gangguan pencernaan (mual, sakit perut)	7	-	1	
		e. Memicu serangan jantung	8	-	2	
2.	Aspek Psikologis	a. Merasa cemas	9	12	2	29%
		b. Ketegangan	13	16	2	
		c. Kejenuhan atau ketidakpuasan terhadap pekerjaan	14	17	2	
		d. Kejengkelan atau mudah marah	15	18	2	
		e. Suka menunda-nunda pekerjaan	19	22	2	
3.	Perilaku	a. Produktivitas menurun	20	23	2	44%
		b. Meningkatnya absensi	21	24	2	
		c. Perputaran karyawan yang tinggi	25	28	2	
		d. Konsumsi rokok dan alkohol yang meningkat	26	29	1	

e. Perubahan kebiasaan makan	27	30	2	
f. Gangguan pola tidur	31	34	2	
g. Bicara yang gagap	32	35	2	
h. Gelisah	33	36	2	
Total	18	16	34	100%

4. Uji Reliabilitas

Nilai koefisien akan menunjukkan tinggi dan rendahnya suatu reliabilitas, dimana semakin tinggi koefisien reliabilitas maka semakin baik alat ukur tersebut. Koefisien realibilitas secara teoritis berkisar antara 0-1, semakin tinggi reliabilitas yang mendekati angka 1 maka semakin tinggi pula reliabilitasnya dan menunjukkan bahwa alat ukur tersebut baik untuk digunakan (Azwar, 2021). Perhitungan nilai reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) Version 16 for Window*.

a. Uji Reliabilitas Skala *Turnover Intention*

Hasil uji reliabilitas pada skala *intensi turnover* diperoleh nilai sebesar 0,989 yang berarti dari hasil uji reliabilitas pada skala *intensi turnover* dianggap memuaskan.

b. Uji Reliabilitas Skala Stres Kerja

Hasil uji reliabilitas pada skala stress kerja diperoleh nilai sebesar 0,967, kemudian peneliti melakukan uji reliabilitas yang kedua setelah aitem yang gugur dibuang dan diperoleh nilai sebesar 0,969 yang berarti dari hasil uji reliabilitas pada skala stress kerja dianggap memuaskan.

F. Teknik Analisis Data

1. Proses Pengolahan Data

Pengolahan data dalam suatu penelitian adalah langkah berikutnya yang dilakukan setelah pengumpulan data dilakukan. Tujuan pengolahan data adalah merubah data menjadi suatu informasi, sehingga karakteristik atau sifat-sifat data dapat dengan mudah dipahami dan bermanfaat untuk menjawab masalah-masalah yang berkaitan dengan kegiatan penelitian (Fatihudin, 2015).

Data yang telah peneliti dapatkan dianalisis dan diolah secara kuantitatif dengan menggunakan rumus statistic dalam penelitian ini. Pengolahan data dilakukan setelah semua data penelitian telah terkumpul dengan cara memberikan skor pada skala *intensi turnover* dan stress kerja dari setiap jawaban yang di peroleh.

2. Uji Prasyarat

Uji prasyarat merupakan uji yang bertujuan untuk mengetahui layak atau tidak layaknya syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh suatu data agar dapat dianalisis dengan menggunakan teknik statistik. Uji prasyarat dalam penelitian ini meliputi uji normalitas dan uji linearitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang digunakan untuk melihat data berdistribusi normal atau tidak. Jika data yang dihasilkan tidak berdistribusi normal maka analisis data secara statistik parametrik tidak dapat di gunakan. Untuk menguji normalitas, analisis data yang di lakukan menggunakan teknik statistik *One Semple Kolmogrov Smirnov Test* dari program SPSS. Aturan

yang digunakan adalah $\rho > 0,05$ maka data terdistribusi secara normal dan sebaliknya jika $\rho < 0,05$ maka data dinyatakan tidak terdistribusi secara normal (Sugiyono, 2017).

b. Uji Linieritas

Uji linieritas ini bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Untuk melakukan uji linieritas, dapat menggunakan *test of linearity*. Dua variabel akan dikatakan mempunyai hubungan yang dapat ditarik garis lurus bila nilai signifikan pada linieritas di atas 0,05.

3. Uji Hipotesis

Langkah selanjutnya yang dilakukan setelah uji normalitas dan uji linieritas terpenuhi adalah uji hipotesis. Uji hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, bahwa stress kerja terhadap *intensi turnover* pada Guru Sekolah Luar Biasa Banda Aceh.

Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan korelasi spearman's rho, yaitu digunakan ketika salah satu atau kedua variabel bersifat ordinal atau memiliki distribusi normal. Dalam analisis korelasi spearman, keberadaan hubungan antara dua variabel dapat diketahui melalui nilai signifikansi yang diperoleh, hubungan tersebut dapat dilihat jika angka signifikansi $< 0,05$ berarti terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel. Sementara itu, tingkat kekuatan antar variabel dapat ditentukan berdasarkan besarnya nilai koefisien korelasi atau r yang dihasilkan.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

Sebelum melakukan penelitian, peneliti terlebih dahulu melakukan tahap persiapan dengan menyusun alat ukur penelitian. Skala *intensi turnover* yang disusun berdasarkan teori dan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Mobley (dalam Ardan & Jaelani, 2021), sedangkan skala stress kerja disusun berdasarkan teori dan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2013). Kemudian kedua skala tersebut dijabarkan kedalam indikator-indikator yang relevan sesuai dengan aspek yang dikemukakan oleh tokoh terkait yang selanjutnya dirumuskan menjadi aitem-aitem pernyataan.

1. Administrasi dan Pelaksanaan Penelitian

Sebelum turun lapangan untuk mengumpulkan data, peneliti terlebih dahulu mengajukan surat permohonan izin penelitian ke bagian akademik psikologi UIN Ar-Raniry pada pagi hari tanggal 11 Agustus 2025, kemudian pada tanggal peneliti mengantarkan surat izin ke Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh untuk mengajukan surat izin penelitian ke SLB se-Banda Aceh. Pada tanggal 29 Oktober 2025 peneliti mengantarkan surat izin penelitian ke Bagian Kesiswaan SLB se-Banda Aceh.

2. Pelaksanaan Uji Coba Alat Ukur Penelitian

Pelaksanaan uji coba alat ukur penelitian (*try out*) dalam penelitian ini menggunakan teknik *try out* terpakai, yaitu metode pengujian validitas dan reliabilitas dengan pengambilan data yang dilakukan satu kali dan hasilnya

langsung digunakan dalam analisis penelitian. Pada teknik ini, skala yang telah diisi oleh responden akan diuji terlebih dahulu untuk melihat daya beda aitem untuk menentukan aitem mana yang memenuhi kriteria yang ditetapkan.

Proses pelaksanaan uji coba alat ukur dan penelitian di lakukan bersamaan mulai dari tanggal 1 November 2025 sampai tanggal 19 November 2025. Pada saat melakukan try out dan penelitian, peneliti menggunakan kuesioner dalam bentuk *Google Form* yang disebarakan secara *online*. Dalam proses penelitian ini, peneliti mendapatkan bantuan dari pihak bagian kesiswaan untuk menyampaikan tautan kuesioner secara langsung kepada para Guru SLB (Sekolah Luar Biasa), sehingga proses pengumpulan data dapat berjalan lebih efektif.

Total keseluruhan aitem yang peneliti uji coba pada penelitian ini sebanyak 72 aitem yang terdiri dari 36 aitem skala stress kerja dan 36 aitem skala *intensi turnover*. Responden yang mengisi kuesioner penelitian ini sebanyak 125 guru SLB.

B. Deskripsi Data Penelitian

1. Demografi Penelitian

Penelitian ini di lakukan di Sekolah Luar Biasa (SLB) di Banda Aceh dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 125 guru. Data demograsi sampel yang diperoleh dapat dilihat pada table-tabel penjelasan di bawah ini.

a. Subjek berdasarkan usia

Berdasarkan usia dalam penelitian ini usia subjek yang paling muda di mulai dari usia 22 tahun dan yang paling tua sampai usia 53 tahun. Usia 22-

29 tahun sebanyak 78 guru (62,4%), usia 30-37 tahun sebanyak 31 guru (24,8%), usia 38-45 tahun sebanyak 10 guru (8%), usia 46-53 tahun sebanyak 6 guru (4,8%). Data demografi berdasarkan usia dapat dilihat pada table dibawah ini.

Tabel 4.1 Data Demografi Subjek Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Guru Slb	Persentase
22 – 29 tahun	78 guru	62,4%
30 – 37 tahun	31 guru	24,8%
38 – 45 tahun	10 guru	8%
46 – 53 tahun	6 guru	4,8%
Total	125	100%

b. Subjek berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini subjek perempuan dan laki-laki. Subjek perempuan sebanyak 115 guru (92%) dan subjek laki-laki sebanyak 10 guru (8%). Data demografi berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada table dibawah ini.

Tabel 4.2 Data Demografi Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Guru Slb	Persentase
Perempuan	115	92%
Laki-laki	10	8%
Total	125	100%

c. Subjek berdasarkan lama bekerja sebagai guru slb

Berdasarkan rentang lama bekerja subjek dalam penelitian dimulai dari 3 bulan hingga 25 tahun. Rentang subjek dengan masa lama bekerja dari 3-11 bulan sebanyak 27 guru (21,6), rentang 1-6 tahun sebanyak 78 guru (62,4%), rentang 7-12 tahun sebanyak 11 guru (8,8%), rentang 13-18 tahun sebanyak 5 guru (4%), dan rentang 19-25 tahun sebanyak (3,2%). Data demografi berdasarkan lama bekerja sebagai dosen dapat dilihat pada tabel

dibawah ini.

Tabel 4.3 Data Demografi Subjek Berdasarkan Lama Bekerja sebagai Guru SLB

Rentang Tahun Lama Bekerja	Jumlah Guru Slb	Persentase
3 – 11 bulan	27 guru	21,6%
1 – 6 tahun	78 guru	62,4%
7 – 12 tahun	11 guru	8,8%
13 – 18 tahun	5 guru	4%
19 – 25 tahun	4 guru	3,2%
Total	125	100%

d. Subjek berdasarkan status perkawinan

Berdasarkan status perkawinan dalam penelitian ini dimulai dari belum menikah, menikah, dan cerai mati. Subjek dengan status belum menikah sebanyak 72 guru (57,6%), menikah sebanyak 52 guru (41,6%), dan cerai mati sebanyak 1 guru (0,8%). Data demografi berdasarkan status perkawinan dapat dilihat pada table dibawah ini.

Tabel 4.4 Data Demografi Subjek Berdasarkan Status Perkawinan

Status Perkawinan	Jumlah Guru Slb	Persentase
Belum Menikah	72	57,6%
Menikah	52	41,6%
Cerai Mati	1	0,8%
Total	125	100%

2. Data Kategorisasi

a. Skala *intensi turnover*

Hasil analisi data deksripsi yang digunakan untuk mengetahui data hipotetik (yang mungkin terjadi) dan data empiric (berdasarkan kenyataan dilapangan) dari variable *intensi turnover* yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.5 Deskripsi Data Penelitian Skala *Intensi Turnover*

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmin	Xmax	Mean	SD	Xmin	Xmax	Mean	SD
<i>Intensi turnover</i>	36	144	90	18	36	144	107,50	30,69

Keterangan rumus pengambilan data hipotetik:

Xmin : Jumlah aitem skala x skor terendah dari pembobotan pilihan jawaban (1)

Xmax : Jumlah aitem skala x skor tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban (5)

Mean : $(X_{\max} + X_{\min}) / 2$

SD : $(X_{\max} - X_{\min}) / 6$

Berdasarkan hasil statistik data penelitian pada tabel analisis deskriptif secara hipotetik menunjukkan bahwa jawaban minimal adalah 36, jawaban maksimal adalah 144, jawaban mean adalah 90, dan jawaban standar deviasi (SD) adalah 18. Sementara data empirik menunjukkan jawaban minimal adalah 36, jawaban maksimal adalah 144, jawaban mean adalah 107,50, dan jawaban standar deviasi (SD) adalah 30,69. Deskripsi dari hasil data penelitian tersebut dapat dijadikan Batasan dalam pengkategorisasian subjek penelitian berdasarkan kategori yang terdiri dari tiga (3) kategori meliputi rendah, sedang, dan tinggi berdasarkan metode kategorisasi jenjang (ordinal).

Berikut ini rumus yang dipakai untuk pengkategorisasian pada skala *intensi turnover*:

Rendah = $X < M - 1SD$

Sedang = $M - 1SD \leq X < M + 1SD$

Tinggi = $M + 1SD \leq X$

Keterangan:

M : Means empirik pada skala

SD : Standar deviasi empirik

X : Rentang butir pernyataan

Berdasarkan rumus kategorisasi ordinal yang digunakan, maka didapatkan hasil kategorisasi skala *intensi turnover* yang sebagaimana tertera pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.6 Kategorisasi Skala *Turnover Intention*

Kategorisasi	Interval	Jumlah	Persentase
Rendah	$X < 76,81$	28	22,4%
Sedang	$76,81 \leq X \leq 138,19$	77	61,6%
Tinggi	$138,19 \leq X$	16	16%
Total		125	100%

Berdasarkan tabel di atas maka hasil kategorisasi skala *intensi turnover* menunjukkan bahwa subjek penelitian ini memiliki tingkat *intensi turnover* pada kategori rendah sebanyak 28 guru (22,4%), kategori sedang sebanyak 77 guru (61,6%), dan kategori tinggi sebanyak 16 guru (16%). Maka dapat disimpulkan bahwa kategorisasi *intensi turnover* pada guru Sekolah Luar Biasa (SLB) paling banyak berada pada kategori sedang.

b. Skala stress kerja

Hasil analisis data deksripsi yang digunakan untuk mengetahui data hipotetik (yang mungkin terjadi) dan data empirik (berdasarkan kenyataan di lapangan) dari variabel stress kerja yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.7 Dekripsi Data Penelitian Skala *Stres Kerja*

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmin	Xmax	Mean	SD	Xmin	Xmax	Mean	SD
<i>Stres Kerja</i>	34	136	85	17	40	127	95,84	18,31

Keterangan rumus pengambilan data hipotetik:

X_{min} : Jumlah aitem skala x skor terendah dari pembobotan pilihan jawaban (1)

X_{max} : Jumlah aitem skala x skor tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban (5)

Mean : $(X_{max} + X_{min}) / 2$

SD : $(X_{max} - X_{min}) / 6$

Berdasarkan hasil statistik data penelitian pada tabel analisis deskriptif secara hipotetik menunjukkan bahwa jawaban minimal adalah 34, jawaban maksimal adalah 136, jawaban mean adalah 85, dan jawaban standar deviasi (SD) adalah 17. Sementara data empirik menunjukkan jawaban minimal adalah 40, jawaban maksimal adalah 127, jawaban mean adalah 95,84, dan jawaban standar deviasi (SD) adalah 18,31. Deskripsi dari hasil data penelitian tersebut dapat dijadikan Batasan dalam pengkategorisasian subjek penelitian berdasarkan kategori yang terdiri dari tiga (3) kategori meliputi rendah, sedang, dan tinggi berdasarkan metode kategorisasi jenjang (ordinal).

Berikut ini rumus yang dipakai untuk pengkategorisasian pada skala stress kerja:

Rendah = $X < M - 1SD$

Sedang = $M - 1SD \leq X < M + 1SD$

Tinggi = $M + 1SD \leq X$

Keterangan:

M : Means empirik pada skala

SD : Standar deviasi empirik

X : Rentang butir pernyataan

Berdasarkan rumus kategorisasi ordinal yang digunakan, maka didapatkan hasil kategorisasi skala stress kerja yang sebagaimana tertera pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.8 Kategorisasi Skala *Stres Kerja*

Kategorisasi	Interval	Jumlah	Persentase
Rendah	$X < 77,53$	26	20,8%
Sedang	$77,53 \leq X \leq 114,15$	80	64,0%
Tinggi	$114,15 \leq X$	19	15,2%
Total		125	100%

Berdasarkan tabel diatas maka hasil kategorisasi skala stress kerja menunjukkan bahwa subjek penelitian ini memiliki tingkat stress kerja pada kategori rendah sebanyak 26 guru (20,8%), kategori sedang sebanyak 80 guru (64,0%), dan kategori tinggi sebanyak 19 guru (15,2%). Maka dapat disimpulkan bahwa kategorisasi stress kerja pada guru SLB (Sekolah Luar Biasa) paling banyak berada pada kategori sedang.

C. Pengujian Hipotesis

1. Hasil Uji Prasyarat

a. Uji normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diambil berdasarkan populasi itu berdistribusi normal atau tidak. Penelitian ini menggunakan uji normalitas menggunakan korelasi *product moment* dengan kaidah apabila signifikansi $> 0,05$ maka data dikatakan berdistribusi normal, sebaliknya jika $< 0,05$ maka data dikatakan tidak berdistribusi normal dengan menggunakan rumus *kolmogrov-smirnov*.

Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas Sebaran dengan *Kolmogrov-Smirnov*

Variabel Penelitian	Koefisien K-S	ρ
<i>Stres Kerja</i>	0,217	0,000
<i>Intensi Turnover</i>	0,190	0,000

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji normalitas sebaran pada variabel stress kerja diperoleh koefisien *kolmogrov-smirnov* = 0,217 dengan nilai $\rho = 0,000$ ($\rho < 0,05$). Begitu pula pada variabel *intensi turnover* diperoleh nilai *kolmogrov-smirnov* = 0,190 dengan nilai $\rho = 0,000$ ($\rho < 0,05$). Oleh karena itu data variabel stress kerja dan *intensi turnover* tidak berdistribusi normal sehingga hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan.

b. Uji linieritas hubungan

Hasil uji linieritas yang dilakukan terhadap dua variabel penelitian ini diperoleh data sebagaimana yang tertera pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.10 Hasil Uji Linieritas Hubungan

Variabel Penelitian	<i>F Linearity</i>	Sig. (ρ)
<i>Intensi turnover</i>	622,371	0,000
<i>Stres kerja</i>		

Berdasarkan hasil analisis yang di tampilkan pada tabel di atas, maka diperoleh nilai sebesar 622.371 dengan nilai signifikansi (ρ) = 0,000. Nilai signifikansi yang diperoleh menunjukkan hasil lebih besar dari 0,05 ($\rho > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa kedua skala memiliki hubungan linier dan tidak menyimpang dari garis lurus antara variable *intensi turnover* dan variabel stress kerja pada guru SLB (Sekolah Luar Biasa) Banda Aceh.

2. Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan korelasi *spearman's rho*, yaitu digunakan ketika salah satu atau kedua variabel bersifat ordinal atau tidak

memiliki distribusi normal. Koefisien korelasi dapat dikatakan signifikan apabila nilai $\rho < 0,05$ yang berarti hipotesis yang diajukan dapat diterima.

Berikut hasil uji hipotesis pada penelitian:

Tabel 4.11 Hasil Uji Hipotesis Data Penelitian

Variabel	<i>Spearman's Correlation</i>	ρ
<i>Intensi turnover</i> <i>Stres kerja</i>	0,646	0,000

Hasil uji korelasi antara *intensi turnover* dengan *stress kerja* menggunakan *spearman's rho* menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,646 dengan nilai $\rho = 0,000$ ($\rho < 0,05$) maka hipotesis diterima yang artinya terdapat hubungan antara stress kerja dengan *intensi turnover*. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara stress kerja dengan *intensi turnover*. Artinya, semakin tinggi stress kerja yang dimiliki, maka semakin tinggi pula *intensi turnover* pada Guru SLB (Sekolah Luar Biasa) di Banda Aceh. Sebaliknya, semakin rendah stress kerja, maka semakin rendah pula *intensi turnover* pada Guru SLB (Sekolah Luar Biasa) di Banda Aceh. Hasil analisis menunjukkan nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,05 ($\rho < 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima dan terdapat hubungan yang sangat signifikan antara stress kerja dan *intensi turnover*.

D. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara stress kerja dengan *intensi turnover* pada guru SLB (Sekolah Luar Biasa) di Banda Aceh. Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh nilai *spearman's rho* antara variabel

stress kerja dengan *intensi turnover* sebesar 0,646 dengan nilai signifikansi sebesar $\rho = 0,000$. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis diterima dan terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara variabel stress kerja dan *intensi turnover*. Hubungan kedua variabel tersebut mengarah kepada hubungan positif yang menunjukkan bahwa semakin tinggi stress kerja maka semakin tinggi pula *intensi turnover* pada Guru SLB (Sekolah Luar Biasa) di Banda Aceh. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah stress kerja maka semakin rendah pula *intensi turnover* pada Guru SLB (Sekolah Luar Biasa) di Banda Aceh.

Berdasarkan hasil uji kategorisasi pada skala stress kerja menunjukkan bahwa guru dengan tingkat stress kerja yang rendah sebanyak 26 guru (20,8%) sedangkan guru dengan tingkat stress kerja yang sedang sebanyak 80 guru (64,0%), dan guru dengan tingkat stress kerja yang tinggi sebanyak 19 guru (15,2%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa guru SLB (Sekolah Luar Biasa) di Banda Aceh *mayoritas* memiliki stress kerja yang berada pada kategori sedang sebanyak 80 guru dengan nilai presentase sebesar 64,0%. Kemudian hasil dari uji kategorisasi skala *intensi turnover* pada guru sekolah luar biasa menunjukkan bahwa guru dengan tingkat *intensi turnover* yang rendah sebanyak 28 guru (22,4%), sedangkan guru dengan kategori sedang sebanyak 77 guru (61,6%), dan guru dengan tingkat *intensi turnover* yang tinggi sebanyak 16 guru (16%). Maka dapat disimpulkan bahwa guru dengan hubungan stress kerja dan *intensi turnover* masing-masing berada pada tingkat kategori sedang.

Temuan yang dijelaskan di atas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari, Supriyati & Purnama, (2019) dengan judul “Hubungan Stress Kerja

Dengan *Turnover Intention* Pada Karyawan Perusahaan Pembiayaan PT. FIF Group” yang menemukan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara stress kerja dengan *turnover intention*. Semakin tinggi stress kerja maka semakin tinggi *turnover intention*, sebaliknya semakin rendah stress kerja maka semakin rendah *turnover intention*. Penelitian dengan hasil yang sama juga dilakukan oleh Lua & Kristianingsih, (2023) dengan judul “Hubungan Antara Stres Kerja Dengan *Turnover Intention* Karyawan Di Pt. X” yang menemukan bahwa terdapat hubungan positif antara stress kerja dengan *intensi turnover* di PT. X yang artinya semakin tinggi stress kerja maka akan semakin tinggi juga *turnover intention* karyawan yang bekerja di PT. X begitupun sebaliknya, semakin rendah stress kerja maka akan semakin rendah juga *turnover intention*. Penelitian selanjutnya juga dilakukan oleh Rosminawati, Hayati & Nurhikmah, (2023) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Intensi Turnover pada PT. X Cabang Makassar” yang menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif atau signifikan terhadap niat karyawan untuk keluar dari PT. X Makassar. Stres kerja merupakan hal yang dialami setiap karyawan secara rutin. Selanjutnya penelitian dengan hasil yang sama dilakukan oleh Sofia, et., al., (2019) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja” yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja maka semakin tinggi pula tingkat *turnover intention* yang dirasakan karyawan perusahaan tersebut. Penelitian terakhir dengan hasil yang sama dilakukan oleh Margaretta & Riana, (2020) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap

Turnover Intention Karyawan Pt. Fastrata Buana Denpasar” yang menyatakan bahwa hasil analisis menunjukkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* sehingga karyawan yang merasakan stres kerja yang tinggi akan menimbulkan niat untuk keluar dari perusahaan semakin tinggi juga.

Temuan ini semakin diperkuat oleh pernyataan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk pindah kerja (*intensi turnover*) ada berbagai macam yaitu oleh faktor kepuasan kerja, komitmen kerja, dan stress kerja. Menurut Hadjirillah (2025), stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Jadi, stress kerja merupakan keadaan dimana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa dijangkau oleh kemampuannya dan bisa mengakibatkan ketegangan bagi pikiran serta emosinya.

Lebih lanjut dijelaskan oleh Rosminawati, Hayati, & Nurhikmah, (2023) yang mengatakan bahwa emosi, pikiran, dan keadaan fisik dan mental seorang karyawan dipengaruhi oleh stres kerja, yaitu suatu keadaan ketegangan yang menyebabkan ketidakseimbangan. Stres kerja merupakan hal yang dialami setiap karyawan secara rutin. Karena pada hakekatnya stress kerja merupakan bagian dari konsekuensi pekerjaan, maka adanya stres kerja ada hubungannya dengan niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan atau kondisinya

Berdasarkan penjelasan hasil penelitian diatas, maka dinyatakan bahwa variabel stress kerja dengan *intensi turnover* saling berhubungan. Tuntutan pekerjaan yang diberikan kepada guru, seperti pencapaian target mengajar dimana kondisi tersebut menguras energi guru terutama ketika target yang diberikan belum

tercapai pada waktu yang telah ditentukan, kondisi seperti ini dapat menimbulkan tekanan fisik maupun mental, sehingga guru merasakan kelelahan dan motivasi kerja yang menurun, pada akhirnya berdampak pada kualitas guru dalam mengajar (Dorahim, Trang & Soepeno, 2025). Sehingga guru SLB (Sekolah Luar Biasa) yang memiliki tingkat stress kerja sedang cenderung memiliki keinginan untuk keluar atau pindah dari pekerjaan yang sekarang. Artinya bahwa jika guru mengalami stress kerja dan tidak dapat memiliki mekanisme yang cocok untuk mengatasi stress tersebut, maka akan menimbulkan keinginan untuk keluar dari tempat kerja.

Pada pelaksanaan penelitian ini, peneliti menyadari bahwa masih banyaknya kendala yang tidak dapat dihindari dalam penelitian, dimana keterbatasan pertama berkaitan dengan jumlah subjek penelitian yang tersebar pada 7 (tujuh) sekolah berbeda sehingga kondisi tersebut menimbulkan kesulitan bagi peneliti dalam memastikan secara menyeluruh bahwa semua guru pada masing-masing sekolah telah mengisi kuesioner yang disebar. Keterbatasan kedua, di mana peneliti tidak memiliki kesempatan pada satu waktu yang sama untuk dapat menjelaskan pengisian kuesioner kepada responden secara langsung. Oleh karena itu, kuesioner diisi secara mandiri oleh responden. Kondisi tersebut memungkinkan terjadinya perbedaan pemahaman responden terhadap pernyataan dalam kuesioner, yang berpotensi memengaruhi waktu pengisian menjadi lebih lama, ketepatan jawaban dan hasil penelitian. Meskipun peneliti telah menyertakan petunjuk pengisian, keterbatasan ini tetap perlu diperhatikan dalam menghitung hasil penelitian.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data pada penelitian ini, maka diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,658 dengan signifikansi $\rho = 0,000$ ($\rho < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini diterima yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kedua variabel stress kerja dan *intensi turnover*. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi stress kerja maka semakin tinggi pula *intensi turnover* pada guru SLB (Sekolah Luar Biasa) Di Banda Aceh, begitu pula sebaliknya semakin rendah stress kerja maka semakin rendah *intensi turnover* pada guru SLB (Sekolah Luar Biasa) Di Banda Aceh.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa saran yang dapat peneliti sampaikan untuk kepentingan praktis dan teoritis, diantaranya:

1. Bagi Guru SLB (Sekolah Luar Biasa) di Banda Aceh

Bagi guru SLB (Sekolah Luar Biasa) diharapkan dapat mengembangkan pengelolaan stress kerja yang bagus dalam menghadapi tekanan kerja yang dialami seperti manajemen waktu yang efektif, menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, serta dapat memanfaatkan dukungan sosial dari rekan sesama guru dan keluarga. Guru juga dianjurkan untuk dapat mengomunikasikan kendala yang dihadapi kepada pihak sekolah agar menemukan solusi yang tepat.

2. Bagi Sekolah Luar Biasa di Banda Aceh

Bagi pihak sekolah SLB (Sekolah Luar Biasa) di Banda Aceh disarankan untuk lebih memperhatikan tingkat stress kerja yang dialami oleh guru sekolah luar biasa, mengingat tuntutan pekerjaan yang lumayan kompleks, baik itu dari aspek akademik, emosional, maupun administratif. Sekolah dapat melakukan upaya dalam pengelolaan stress kerja melalui penyediaan waktu istirahat yang memadai, organisasi yang sehat, serta dukungan psikososial yang disediakan seperti kegiatan sharing antar guru atau konseling berkala ataupun kegiatan lain seperti *family gathering*. Dengan menurunnya tingkat stress kerja, maka diharapkan *intensi turnover* pada guru dapat teratasi.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk dapat memperluas dalam mengkaji faktor lain yang berpotensi mempengaruhi stress kerja ialah *intensi turnover* pada guru SLB (Sekolah Luar Biasa) seperti dukungan organisasi, kepuasan kerja, burnout, dan komitmen kerja. Selain itu, pada penelitian selanjutnya disarankan juga dapat memperluas jumlah sampel yang akan diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

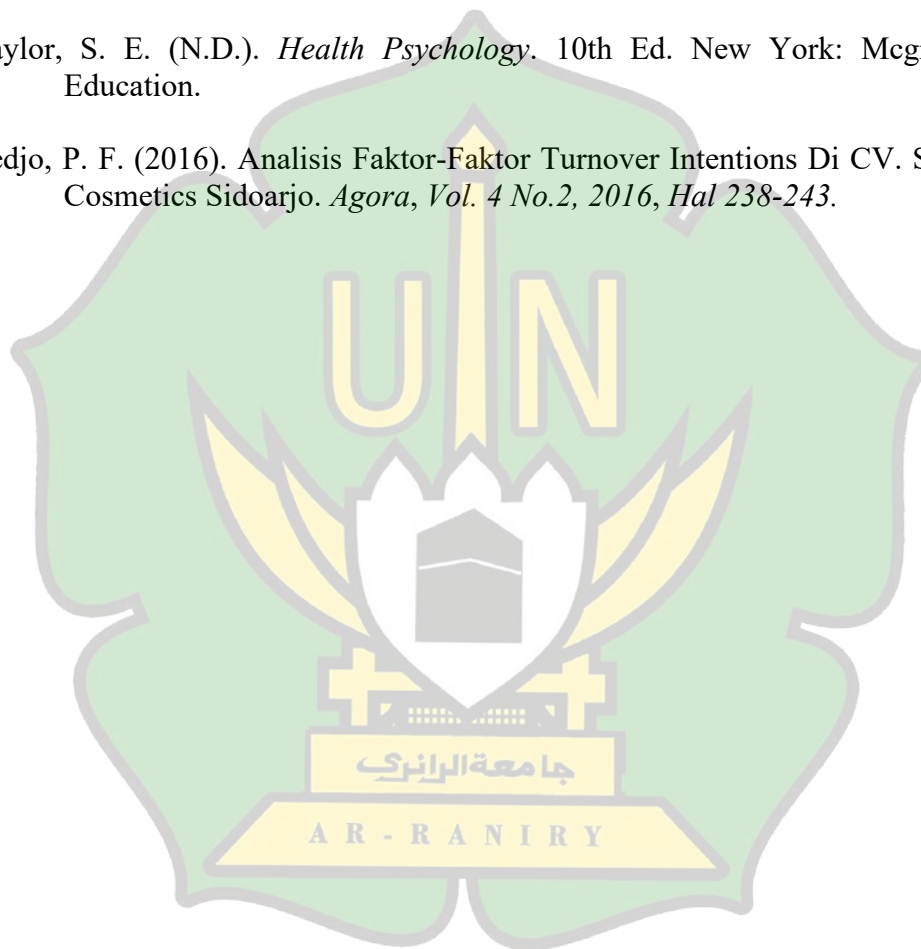
- Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kualitas Kinerja Perusahaan (Pertama)*. Jawa Tengah: CV. Pena Persada.
- Azwar, S. (2016). *Konstruksi Tes Kemampuan Kognitif*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Azwar, S. (2021). *Tes Prestasi Fungsi Dan Pengembangan Pengukuran Prestasi Belajar Edisi II*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Berlian, T. C., & Efnita, S. (2024). Hubungan Stres Kerja Dengan Turnover Intention Pada Karyawan Pt . Ciomas Adisatwa Unit Pabelan. *Innovative: Journal of Social Science Research*, Vol 4, No 4, Juli 2024, Hal 4058–4067.
- Booth, S., Hamer, K., Booth, S., & Hamer, K. (2012). *And Environmental Factors Labour Turnover In The Retail Industry Predicting The Role Of Individual , Organisational And Environmental Factors*. *International Journal of Retail & Distribution Management*, Vol 35, No 4, April 2007, Hal 289-307. <https://doi.org/10.1108/09590550710736210>
- Bosowa, U. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Pada Karyawan Generasi-Z Di Kota Makassar. *Jurnal Psikologi Karakter*, Vol 4, No 1, Juni 2024, Hal 261–269. <https://doi.org/10.56326/jpk.v4i1.3747>
- Brough, P., & Frame, R. (2018). *Predicting Police Job Satisfaction And Turnover Intentions : The Role Of Social Support And Police Organisational Variables Predicting Police Job Satisfaction And Turnover Intentions : The Role Of Socia June*. *ProQuest Psychology Journals*, Vol 33, No 1, March 2004, Hal 8-18.
- Cruz, R. D. (2015). Pengaruh Penempatan Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention. Studi Terhadap Karyawan Ministério Saúde-RDTL Dili, Timor Leste, (Manajemen Program Pascasarjana UKSW).
- Christian, Y., & Purba, D. E. (2021). Peran Masa Kerja Pada Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Intensi Meninggalkan Organisasi Pada Guru Sekolah Swasta. *MEDIAPSI*, Vol 7, No 2, Desember 2021, Hal 150–165.
- Dewi, P. S. A., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *Ejmunud*, Vol 08, No 06, 2019, Hal 3646.
- Dorahim, F., Trang, I., & Soepeno, D. (2023). Pengaruh beban kerja, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pada guru Madrasah

Ibtidaiyah. *Journal EMBA Unrat*, Vol. 13, No.4, Oktober 2025, Hal 187-196.

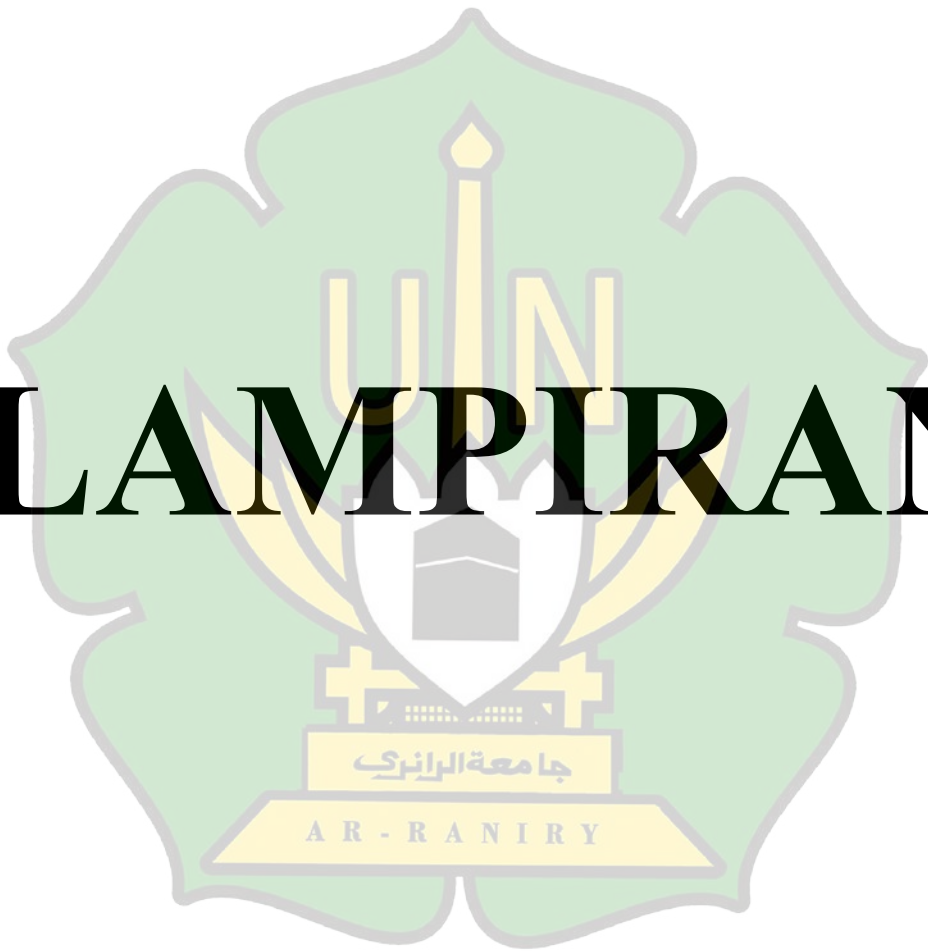
- Fahrizal, M., & Mariyati, L. I. (2024). Kepuasan Kerja Dan Intensi Turnover Di Parahita Diagnostic Center Surabaya. *Pubmedia Journal of Islamic Psychology*, Vol 1, No 1, 2024, Hal. 1–47.
- Febianti, A., Shulthoni, M., Masrur, M., & Safi'i, M. A. (2023). Pengaruh tingkat pendidikan, umur, jenis kelamin, dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja di Indonesia. *Jurnal Sahmiyya*, Vol 2, No 1, Mei 2023, Hal 198-204.
- Firmansyah, I., & Widuri, E. L. (2014). *Subjective Well-Being* Pada Guru Sekolah Luar Biasa (SLb). *EMPATHY*, Vol. 2 No. 1, Juli 2014, Hal 1–8.
- Gunawan, S., & Andani, K. W. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention karyawan pada pt permata prima canindo di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, Vol. 2 No.3, 2020, Hal. 793-802.
- Hadjirillah, T., Pamulang, & U., Selatan, (2025). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bni Life Indonesia Jakarta. *JORAPI*, Vol 3, No. 1, Januari 2025, Hal. 2950–2962.
- Kismono, G., Rosari, R., & Suprihanto, J. (2013). Faktor-faktor demografik (Jenis kelamin, usia, status pernikahan, dukungan domestik) penentu konflik pekerjaan dan keluarga dan intensi keluar karyawan: Studi pada industri perbankan Indonesia. *Jurnal Siasat Bisnis*, Vol 17 No 2, Juli 3013, Hal 208-224.
- Lua, L., & Kristianingsih, S. A. (2022). Hubungan Antara Stres Kerja Dengan *Turnover Intention Relationship Between Work Stress And Employee Turnover Intention At Pt . X. Motiva: Jurnal Psikologi*, Vol. 5, No. 2, 2022, Hal. 115–123.
- Mangumbahang, C., Taroreh, R., & Palendeng, I. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja , Stres Kerja , Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Pt . Pelangi Sulut. *Jurnal EMBA*, Vol 11 No 3, September 2023, Hal 1510-1519.
- Manurung, M. T., & Ratnawati, I. (2012). Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Studi Pada Stikes Widya Husada Semarang). *Diponegoro Journal*, Vol. 1 No. 2, 2012, Hal 145-157.
- Margaretta, H., & Riana, I. G. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pt. Fastrata Buana Denpasar. *E Jurnal*, Vol. 9, No. 3, 2020, Hal 1149-1169.

- Melky, Y., Psikologi, P. S., & Samarinda, U. M. (2015). Hubungan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Pindah Kerja (*Turnover Intention*) Karyawan Pt Rejeki Abadi Sakti Samarinda. *Psikoborneo, Vol. 3 No. 1, 2015, Hal 98–111.*
- Nicolla, A., Gunawan, S., & Sahertian, H. J. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover* Karyawan Pada Hotel Grand Mansion Blitar. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol 14 No 3, September 2016, Hal 454–462.*
- Prasetya, A. B. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Guru Milenial Terhadap *Turnover*. *Jurnal Syntax Fusion, Vol. 1 No. 10, November 2021, Hal 554-567.*
- Pratiwi, V. R., Riyono, B., Psikologi, F., & Mada, U. G. (2017). Peran Ketidakpuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Karyawan Dengan Stabilitas Anchor Sebagai Moderator. *E-Jurnal Gama Job Vol. 3 No.1 2017, Hal 45–58.*
- Putri, A. H., Rohimah, N., Elizafitriani, A., & Merdiaty, N. (2025). Model Stres Kerja Dan Dampaknya Pada Produktivitas : *Analisis Literatur Vol. 3 No.1 Februari 2025, Hal 266-275*
- Robbins dan Judge, 2013, *Perilaku Organisasi Buku 2*, Jakarta : Salemba. Empat
- Rosminawati, R., Hayati, S., & Nurhikmah, N. (2023). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Intensi Turnover Pada PT. X Cabang Makassar. *Jurnal Psikologi Karakter, Vol. 3 No. 2, Desember 2023, Hal 494-498.*
- Sofia, P., Dewi, A., Agung, A., & Sriathi, A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali. *E-Jurnal Manajemen Vol. 8 No. 6, 2019, Hal. 3646–3673.*
- Sari, W. R., Supriyati, S., & Purnama, R. (2019). Hubungan Stress Kerja Dengan Turnover Intention Pada Karyawan Perusahaan Pembiayaan Pt . Fif Group. *Anfusina Vol. 1 No. 1 Desember 2018, Hal 15–26.*
- Sulastri, I., Ariani, L., & Banjarmasin, U. M. (2025). Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* dengan *Psychological Capital* sebagai Mediator pada Karyawan Generasi Z. *Idea : Jurnal Psikologi. Vol. 9 No.2, Oktober 2025, Hal 262–269.*
- Sugiyono. (2015). *Cara Mudah Belajar SPSS & Lisrel*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

- Sukmawati, F. N. (2024). *Pengaruh Burnout, Workload Dan Perceived Alternative Job Opportunity Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi pada karyawan tetap bagian rolling di PT. Mitra Prasmitha Selaras), (Universitas Putra Bangsa). Vol 06, No 11, Juli 2024.*
- Supriadi, K. V, Trang, I., Rogi, M. & Ratulangi, U. S. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Menyebabkan Turnover Intention Di Pt. Sinar Galesong Prima Cabang Boulevard Manado. *Jurnal Emba Vol . 9 No . 3 Juli 2021 , Hal . 1215 - 1224.*
- Taylor, S. E. (N.D.). *Health Psychology*. 10th Ed. New York: Mcgraw-Hill Education.
- Tedjo, P. F. (2016). Analisis Faktor-Faktor Turnover Intentions Di CV. Sekawan Cosmetics Sidoarjo. *Agora, Vol. 4 No.2, 2016, Hal 238-243.*



LAMPIRAN



SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY
Nomor : B-173/Un.08/FPsi/Kp.00.4/01/2026
TENTANG
PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA SEMESTER GANJIL TAHUN AKADEMIK 2025/2026
PADA FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY

DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI

Menimbang : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan Skripsi Mahasiswa Semester Ganjil Tahun Akademik 2025/2026 pada Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry, dipandang perlu menetapkan pembimbing skripsi;
b. Bahwa nama yang tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap diberi tugas sebagai Pembimbing Skripsi.

Mengingat : 1. Undang-Undang No.20 tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, tentang Standar Pendidikan Nasional;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009, tentang Dosen;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
8. Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan IAIN Ar-Raniry Banda Aceh menjadi UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
9. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, tentang organisasi dan tata kerja UIN Ar-Raniry;
10. Keputusan Menteri Agama No.89 Tahun 1963, tentang Penetapan Pendirian IAIN Ar-Raniry;
11. Keputusan Menteri Agama No. 40 Tahun 2008 tentang Statuta IAIN Ar-Raniry;
12. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor: 01 Tahun 2015, tentang Pendelegasian Wewenang Kepada Dekan dan Direktur PPs di lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
13. Hasil Penetapan Ketua Prodi Psikologi tanggal 28 November 2024;

MEMUTUSKAN

Menetapkan Pertama : Menunjuk Saudara 1. Ismiati, M.Si., Ph.D
2. Hari Santoso, S.Psi., M.Pd Sebagai Pembimbing Pertama
Sebagai Pembimbing Kedua

Untuk membimbing Skripsi:

Nama : Sri Fitria
NIM/Prodi : 210901146 / Psikologi
Judul : Hubungan antara Stres Kerja dengan *Intensi Turnover* pada Guru Sekolah Luar Biasa (SLB) di Banda Aceh

Kedua : Kepada Pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku;

Ketiga : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada dana DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2024.
Keempat : Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan, sesuai dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya, apabila kemudian ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapan Surat Keputusan ini.

Kelima : Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 21 Januari 2026

Dekan Fakultas Psikologi,



Tembusan :
1. Rektor UIN Ar-Raniry;
2. Bagian Keuangan dan Akuntansi UIN Ar-Raniry;
3. Pembimbing Skripsi;
4. Yang bersangkutan.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS PSIKOLOGI

Jl. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh Telp/Fax. : 0651-752921

Nomor : B-1228/Un.08/F.Psi.I/PP.00.9/08/2025

Lamp : -

Hal : *Penelitian Ilmiah Mahasiswa*

Kepada Yth,

Kepala Dinas Pendidikan Aceh C/q Kepala Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kota Banda Aceh dan Aceh Besar

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

NIM : 210901146

Nama : SRI FITRIA

Program Studi/Jurusan : Psikologi

Alamat : Jln Raya Bireuen-Takengon Kommes Bireuen meunasah capa

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Psikologi bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul **HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN INTENSI TURNOVER PADA GURU SEKOLAH LUAR BIASA (SLB) DI BANDA ACEH**

Banda Aceh, 11 Agustus 2025

An. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan



Berlaku sampai : 08 September 2025

Prof. Dr. Safrilsyah, S.Ag., M.Si.

NIP. 197004201997031001



PEMERINTAH ACEH
DINAS PENDIDIKAN

Jalan Tgk. II. Mohd Daud Beureueh Nomor 22 Banda Aceh Kode Pos
23121 Telepon (0651) 22620, Faksimil: (0651) 32386
Laman: dlsdik.acehprov.go.id, Pos-el: dlsdik@acehprov.go.id

Banda Aceh, 22 Januari 2026

Nomor : 400.3.8/920
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Sudah Melaksanakan Penelitian

Yang Terhormat
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Negeri Ar-Raniry Banda Aceh
di -
Tempat

Sehubungan dengan surat Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh Nomor: B-1228/Un.08/F.Psi.I/PP.00.9/08/2025, dengan ini kami menerangkan bahwa :

Nama : Sri Fitria
NIM : 210901146
Judul Skripsi : "Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Guru Sekolah Luar Biasa (SLB) di Banda Aceh"

Benar yang tersebut di atas telah melakukan penelitian di SLB Banda Aceh untuk kepentingan penyusunan skripsi.

Demikian surat ini dikeluarkan agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Plt. KEPALA DINAS PENDIDIKAN ACEH,

جامعة الرانيري

AR - RANIRY



SABRI, S.STP, M.SP
PEMBINA
NIP. 198707092006021004
ND Nomor: 800/730 Tanggal 19 Januari 2026

KUESIONER PENELITIAN

Saya dengan identitas di bawah ini dengan suka rela setuju untuk menjadi subjek dalam penelitian yang dilakukan oleh Sri Fitria. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya untuk dapat digunakan seperlunya.

Nama/Inisial :

Usia :

Jenis Kelamin :

Lama bekerja sebagai Guru SLB :

Status pernikahan :

Di bawah ini terdapat beberapa pernyataan. Bacalah setiap pernyataan tersebut dengan seksama dan pilihlah salah satu pilihan jawaban yang paling sesuai dengan diri anda kemudian silahkan beri tanda centang (✓) pada kolom yang telah disediakan. Alternatif pilihan jawaban terdiri dari 5 pilihan, yaitu: SS (Sangat Sesuai), S (Sesuai), TS (Tidak Sesuai) dan STS (Sangat Tidak Sesuai). Tidak ada jawaban yang benar atau salah, berikan tanggapan yang paling sesuai dengan anda. Semua data yang diberikan akan di jaga kerahasiaannya dan hanya akan digunakan untuk penelitian ini.

Kuesioner I (Stres Kerja)

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya berfikir untuk berhenti dari pekerjaan, namun saya bersabar dikarenakan mencari pekerjaan sekarang cukup sulit				
2.	Saya berfikir untuk mencari pekerjaan baru dikarenakan beban pekerjaan saya sangat banyak				
3.	Terkadang saya berfikir ingin berhenti dari pekerjaan dikarenakan jobdesk kerja yang diterima tidak sesuai				

4.	Saya sering menghabiskan waktu sampai berjam- jam duduk di luar kantor meninggalkan pekerjaan				
5.	Saya merasa kurang nyaman saat berada di kantor				
6.	Saya sering tidak hadir pada kegiatan yang dilaksanakan tempat kerja				
7.	Saya sangat betah bekerja disini karena menurut saya jobdesk kerjanya yang sesuai				
8.	Walaupun beban pekerjaan saya banyak tidak ada pikiran untuk berhenti bekerja				
9.	Saya tidak pernah berfikir untuk berhenti dari pekerjaan saat ini				
10.	Saya selalu berada di kantor sesuai dengan kewajiban saya sebagai pegawai				
11.	Saya merasa nyaman bekerja di kantor				
12.	Saya selalu hadir pada kegiatan yang dilaksanakan oleh kantor				
13.	Saya merasa teman saya yang bekerja di kantor lain nyaman sekali hidupnya				
14.	Saya sering membandingkan gaji dan bonus yang saya terima dengan teman di kantor lain				
15.	Saya merasa teman saya sangat sukses bekerja di kantor lain dibandingkan dengan kantor saya				
16.	Ketika ada teman yang memberikan info lowongan kerja saya langsung mencarinya di sosial media				
17.	Ketika sedang dikantor saya sering membuka web/social media untuk mencari pekerjaan lain				
18.	Saya sering melihat-lihat lowongan pekerjaan melalui semua media dari pada mengembangkan karir di kantor saat ini				
19.	Saya bersyukur atas gaji dan bonus yang saya dapatkan				
20.	Saya tidak pernah merasa teman yang bekerja di kantor lain hidupnya lebih nyaman dari saya				
21.	Menurut saya apapun yang diperoleh dari kantor ini adalah yang terbaik bagi saya				
22.	Ketika saya sedang bekerja dikantor tidak pernah sekali pun saya melihat lowongan pekerjaan melalui media online				

23.	Saya mengabaikan informasi lowongan kerja yang teman saya berikan				
24.	Saya memilih mengembangkan karir di kantor ini dari pada melihat-lihat lowongan pekerjaan lain				
25.	Saya sering mencari lowongan pekerjaan lain dengan menanyakan informasi kepada orang lain				
26.	Saya mulai tertarik untuk mencari peluang pekerjaan baru				
27.	Saya sering menanyakan lowongan pekerjaan karena merasa kurang bahagia dengan pekerjaan saat ini				
28.	Saya sering tidak masuk kantor tanpa alasan yang jelas				
29.	Saya sering menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan				
30.	Saya sering tidak tepat waktu ketika menyelesaikan pekerjaan				
31.	Saya tidak pernah menanyakan informasi tentang lowongan pekerjaan kepada orang lain				
32.	Saya tidak tertarik meluangkan waktu untuk mencari peluang kerja baru				
33.	Saya tidak pernah menanyakan lowongan pekerjaan karena merasa bahagia dengan pekerjaan saat ini				
34.	Saya senantiasa masuk kantor sesuai jadwal				
35.	Ketika diberikan tugas pekerjaan saya akan langsung mengerjakannya				
36.	Ketika diberikan tugas, saya tidak pernah menunda-nunda menyelesaikannya				

Kuesioner I (*Intensi Turnover*)

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya jarang merasakan sakit kepala meskipun terdapat tekanan kerja				
2.	Saya mampu menjaga detak jantung agar tetap normal saat mengalami stress kerja				
3.	Tekanan darah saya tetap normal walaupun saat menghadapi stress kerja				
4.	Saya sering mengalami sakit kepala saat menghadapi tekanan kerja				
5.	Saya sering merasakan detak jantung saya meningkat saat mengalami stress kerja				
6.	Saya merasakan peningkatan tekanan darah saat mengalami stress kerja				
7.	Saya jarang mengalami gangguan pencernaan walaupun banyak tekanan dalam pekerjaan				
8.	Saya mampu mengelola stress dengan baik sehingga kondisi jantung tetap sehat				
9.	Saya mampu mengendalikan kecemasan saat menghadapi stress kerja yang berlebih				
10.	Gangguan pencernaan sering muncul saat saya merasa stress akibat pekerjaan				
11.	Saya khawatir stress kerja dapat menyebabkan masalah pada jantung saya				
12.	Saya sering merasa cemas berlebih saat mengalami stress kerja				
13.	Saya tetap tenang meskipun menghadapi ketegangan dalam pekerjaan				
14.	Saya tetap merasa semangat dalam bekerja walaupun sedang mengalami stres				
15.	Saya dapat mengendalikan emosi meskipun menghadapi masalah dalam pekerjaan				
16.	Ketegangan akibat pekerjaan sering membuat saya sulit fokus				
17.	Saya sering merasa jenuh dan bosan dalam bekerja saat sedang mengalami stress akibat pekerjaan				
18.	Saya sulit mengendalikan emosi saat menghadapi masalah dalam pekerjaan				

19.	Saya mampu mengatur waktu sehingga pekerjaan dapat selesai sesuai jadwal				
20.	Saya mampu mempertahankan produktivitas kerja saat menghadapi stress kerja				
21.	Saya sangat jarang absen kerja walaupun sedang stres				
22.	Saya sering menunda-nunda pekerjaan yang harus diselesaikan				
23.	Produktivitas kerja saya menurun saat menghadapi stres kerja				
24.	Stres kerja menyebabkan saya lebih sering absen daripada biasanya				
25.	Saya dapat bertahan untuk tetap bekerja dengan berbagai tekanan				
26.	Saya sadar pentingnya kesehatan sehingga tidak melakukan kebiasaan buruk saat stres				
27.	Saya mampu mengatur pola tidur teratur walau sedang stres				
28.	Tekanan kerja sering membuat saya berpikir untuk mencari pekerjaan lain				
29.	Stres membuat saya lupa menjaga kesehatan				
30.	Stres membuat pola makan saya menjadi tidak teratur				
31.	Saya mampu mengatur pola tidur teratur walau sedang stres				
32.	Saya bisa berbicara lancar dan percaya diri saat bekerja				
33.	Saya jarang merasa gelisah saat menyelesaikan pekerjaan				
34.	Stres membuat pola tidur saya menjadi tidak teratur				
35.	Stress membuat saya sulit berbicara lancar dan merasa percaya diri saat bekerja				
36.	Saya sering merasa gelisah saat menyelesaikan pekerjaan				

35	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	133					
36	4	3	3	3	1	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	2	1	3	2	4	4	121				
37	4	4	3	1	2	1	2	1	1	4	3	4	4	4	3	1	2	1	2	1	1	3	4	4	4	3	4	1	2	1	2	1	1	2	1	83		
38	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	120				
39	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	119				
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	2	2	109			
41	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	109			
42	3	2	2	3	2	2	3	3	4	4	2	2	3	3	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	1	4	2	1	3	3	4	4	1	1	1	85	
43	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	45		
44	2	2	2	3	1	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	3	4	1	2	2	2	1	1	1	67
45	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	1	3	2	4	3	3	2	3	3	2	2	89			
46	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	1	2	3	3	2	1	1	2	66		
47	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2	3	2	3	85			
48	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	4	112		
49	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	1	3	3	2	3	3	3	3	3	4	112		
50	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	1	3	4	3	107	
51	3	2	3	3	2	3	2	2	3	4	4	2	3	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	3	2	1	2	2	2	1	2	2	2	73	
52	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	114		
53	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	114		
54	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	114		
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	110		
56	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	1	2	3	4	2	3	2	2	2	2	85		
57	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	113		
58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	110		
59	1	3	4	3	3	2	3	1	3	3	2	2	3	2	2	4	3	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	3	4	1	1	2	2	1	2	3	79	
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	4	3	4	4	116	



Tabulasi Data Penelitian Skala Stres Kerja

No	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	12.	13.	14.	15.	16.	17.	18.	19.	20.	21.	22.	23.	24.	25.	26.	28.	29.	30.	31.	32.	33.	34.	35.	36.	TOTAL	
1	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	51	
2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	80	
3	4	4	4	2	2	1	4	3	4	4	3	4	4	1	1	2	4	3	3	1	1	1	2	2	2	1	3	4	4	4	2	1	1	86	
4	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	80	
5	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	81
6	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	81	
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	4	3	2	3	3	4	85
8	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	4	3	1	2	1	3	2	3	3	3	3	3	89	
9	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	4	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	4	4	4	1	1	1	4	1	4	77
10	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	68
11	1	1	3	2	3	4	2	2	2	4	2	3	1	1	2	2	1	2	1	1	2	4	1	1	4	1	1	1	1	1	1	2	1	61	
12	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	79	
13	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	2	3	3	2	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	97	
14	2	2	2	3	2	2	2	2	3	4	2	4	2	2	1	1	2	2	1	1	2	4	2	1	2	1	2	2	1	1	4	1	2	67	
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	69
16	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	3	2	2	2	3	2	2	68	
17	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	65
18	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	74
19	2	2	2	3	3	2	1	1	1	2	3	1	1	4	4	4	1	1	1	4	2	2	1	1	4	4	4	1	1	1	4	2	2	72	
20	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	83	
21	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	1	2	2	2	3	2	3	77	
22	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	67	
23	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	2	67
24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	66
25	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	71
26	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	84	
27	3	2	2	3	2	2	4	2	2	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	4	3	1	1	1	1	1	57	
28	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	60	
29	4	4	4	4	3	4	1	4	4	4	4	1	1	3	1	2	1	2	1	2	2	1	3	1	2	2	1	4	2	2	3	2	1	80	

30	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	1	1	2	2	2	1	3	1	1	1	4	1	1	1	1	3	2	4	3	3	3	3	74	
31	3	2	2	3	2	2	3	4	4	4	2	2	2	1	2	2	4	3	2	2	2	1	4	4	1	1	2	3	3	3	1	3	3	82	
32	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	71	
33	4	3	4	4	3	4	3	4	4	2	2	1	1	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	113	
34	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	72	
35	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	122	
36	4	3	3	3	1	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	2	1	3	2	4	4	110	
37	4	4	3	1	2	1	2	1	1	4	4	4	3	1	2	1	2	1	1	3	4	4	4	3	1	2	1	2	1	1	1	2	1	72	
38	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	110	
39	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	109	
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	99	
41	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	99	
42	3	2	2	3	2	2	3	3	4	2	3	3	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	1	2	1	3	3	4	4	1	1	1	75	
43	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	36	
44	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	3	4	1	2	2	2	1	1	1	59	
45	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	1	2	4	3	3	2	3	3	2	2	81	
46	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	3	3	2	1	1	2	59	
47	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	1	2	3	2	2	3	2	3	77	
48	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	4	103	
49	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	1	3	2	3	3	3	3	3	3	4	103	
50	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	1	3	4	3	98	
51	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	62
52	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	4	105	
53	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	2	3	3	4	4	3	3	4	105	
54	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	4	104	
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	101	
56	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	1	3	4	2	3	2	2	2	2	2	78	
57	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	103	
58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	101	
59	1	3	4	3	3	2	3	1	3	2	3	2	2	4	3	2	2	2	1	2	2	1	2	1	3	4	1	1	2	2	1	2	3	73	
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	3	4	4	107	
61	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	2	3	2	3	4	3	4	4	3	3	113	
62	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	2	3	2	3	4	3	4	3	3	3	108	

63	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	2	4	4	3	4	3	3	3	117	
64	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	2	3	4	3	3	3	4	4	114		
65	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	67	
66	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	2	3	4	3	3	3	3	4	113		
67	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	3	4	3	3	3	3	4	115		
68	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	4	108	
69	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	2	3	4	3	4	3	3	3	110	
70	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	3	1	3	4	3	3	4	3	3	109	
71	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	1	3	1	3	4	3	3	4	3	3	109	
72	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	4	1	4	4	3	3	3	4	4	118	
73	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	106	
74	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	98	
75	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	1	4	4	3	3	4	3	3	110	
76	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	97	
77	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	98	
78	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	99
79	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	97
80	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	100
81	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	97
82	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	97
83	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	56
84	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	97
85	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	97
86	4	2	2	1	4	1	4	4	3	4	3	1	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	1	3	2	2	2	3	3	1	83	
87	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	1	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	1	4	2	4	4	3	4	4	3	4	111	
88	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	2	3	1	4	4	3	4	3	3	4	112	
89	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	4	3	4	4	3	3	3	103	
90	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	110	
91	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	1	3	2	3	3	4	3	3	101
92	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	94
93	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	1	2	1	3	3	2	2	3	2	3	78
94	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	92
95	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	103	
96	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	2	3	2	3	4	4	3	4	3	3	111	

97	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	110			
98	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	2	3	3	2	4	3	4	114	
99	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	100		
100	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	1	4	1	3	4	3	4	3	3	111	
101	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	97	
102	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	4	3	101
103	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	97
104	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	97
105	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	97
106	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	97
107	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	97
108	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	118
109	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	1	3	4	111
110	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	97
111	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	97
112	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	97
113	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	97
114	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	97
115	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	97
116	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	3	3	3	3	3	3	3	106
117	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	3	3	3	3	3	3	3	120
118	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	97
119	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	97
120	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	94
121	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	98
122	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	100
123	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	100
124	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	108
125	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	102



Tabulasi Data Try Out *Intensi Turnover*

No	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.	18.	19.	20.	21.	22.	23.	24.	25.	26.	27.	28.	29.	30.	31.	32.	33.	34.	35.	36.	TOTAL	
1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	2	2	1	1	1	3	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	49	
2	2	3	3	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	83
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	1	2	1	1	3	2	4	4	4	4	2	1	1	2	1	1	78	
4	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	89
5	1	2	2	1	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	3	1	1	2	1	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	72	
6	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	85
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	76
8	4	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	3	2	1	1	2	3	3	3	2	2	2	83	
9	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	4	2	2	2	4	4	2	3	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	1	1	1	1	69	
10	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	67	
11	1	2	2	1	2	1	2	2	2	4	4	3	1	1	2	1	1	1	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	1	1	2	2	68	
12	2	3	4	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	91	
13	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	98	
14	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	4	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	64	
15	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	55	
16	2	2	3	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	70	
17	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	53	
18	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	74	
19	1	1	2	1	1	1	3	4	4	2	2	2	3	2	2	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	58	
20	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	89	
21	3	2	4	1	2	1	3	3	3	2	2	2	3	2	4	4	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	2	2	2	84	
22	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	3	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	60	
23	2	3	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	1	1	1	3	3	2	1	1	2	72	
24	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	3	4	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	67	
25	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	70	
26	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	87	

27	1	3	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	4	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	1	1	2	3	3	2	1	1	1	70			
28	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	3	3	2	1	2	2	3	3	2	1	1	2	1	1	2	3	3	2	1	1	1	60						
29	4	4	3	1	4	1	1	4	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	3	1	1	1	95		
30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	36			
31	2	4	4	1	2	4	1	4	4	1	1	1	3	2	2	4	2	2	1	3	1	4	3	1	4	2	2	2	4	4	1	1	1	2	1	2	83			
32	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	72			
33	3	3	3	1	1	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	125			
34	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	71			
35	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	135				
36	4	3	4	3	4	4	4	3	4	1	2	1	3	4	4	1	1	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	114			
37	4	3	4	2	1	1	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	124				
38	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	1	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	121			
39	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	117		
40	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	117		
41	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	118	
42	3	3	3	1	1	2	1	2	3	2	2	2	3	2	3	4	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	1	1	1	1	1	2	3	2	2	2	2	79		
43	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	36			
44	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	3	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	57		
45	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	96		
46	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	39		
47	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	2	47
48	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	1	2	3	3	3	3	3	2	109			
49	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	120		
50	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	118		
51	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	1	3	3	2	2	2	2	1	1	1	3	2	2	1	1	1	71			
52	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	117	
53	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	120		
54	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	117	
55	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	120	

Tabulasi Data Penelitian Skala *Intensi Turnover*

No	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.	18.	19.	20.	21.	22.	23.	24.	25.	26.	27.	28.	29.	30.	31.	32.	33.	34.	35.	36.	TOTAL
1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	2	2	1	1	1	3	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	49
2	2	3	3	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	83
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	1	2	1	1	3	2	4	4	4	4	2	1	1	2	1	1	78
4	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	89
5	1	2	2	1	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	3	1	1	2	1	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	72
6	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	85
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	76
8	4	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	3	2	1	1	2	3	3	3	2	2	2	83
9	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	4	2	2	2	4	4	2	3	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	1	1	1	1	69
10	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	67
11	1	2	2	1	2	1	2	2	2	4	4	3	1	1	2	1	1	1	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	1	1	2	2	68
12	2	3	4	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	91
13	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	98
14	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	4	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	64
15	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	55
16	2	2	3	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	70
17	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	53
18	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	74
19	1	1	2	1	1	1	3	4	4	2	2	2	3	2	2	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	58
20	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	89
21	3	2	4	1	2	1	3	3	3	2	2	2	3	2	4	4	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	2	2	2	84
22	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	3	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	60
23	2	3	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	1	1	1	3	3	2	1	1	2	72
24	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	3	4	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	67
25	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	70	
26	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	87

27	1	3	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	4	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	1	1	2	3	3	2	1	1	1	70	
28	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	3	3	2	1	2	2	3	3	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	3	3	2	1	1	1	60	
29	4	4	3	1	4	1	1	4	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	3	1	1	1	95	
30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	36	
31	2	4	4	1	2	4	1	4	4	1	1	1	3	2	2	4	2	2	1	3	1	4	3	1	4	2	2	2	4	4	1	1	1	2	1	2	83	
32	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	72	
33	3	3	3	1	1	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	125	
34	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	71	
35	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	135	
36	4	3	4	3	4	4	4	3	4	1	2	1	3	4	4	1	1	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	114	
37	4	3	4	2	1	1	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	124		
38	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	1	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	121	
39	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	117	
40	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	117	
41	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	118	
42	3	3	3	1	1	2	1	2	3	2	2	2	3	2	3	4	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	1	1	1	1	2	3	2	2	2	2	79	
43	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	36	
44	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	3	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	57
45	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	96	
46	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	39	
47	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	2	47
48	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	1	2	3	3	3	3	2	109	
49	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	120	
50	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	118	
51	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	1	3	3	2	2	2	2	1	1	1	3	2	2	1	1	1	71	
52	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	117
53	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	120
54	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	117	
55	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	120

Uji Reliabilitas Dan Daya Beda Aitem *Try Out* Stres Kerja

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.953	36

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	87.38	333.088	.672	.951
VAR00002	87.65	338.299	.611	.951
VAR00003	87.52	338.762	.547	.952
VAR00004	87.40	343.702	.477	.952
VAR00005	87.72	338.410	.632	.951
VAR00006	87.60	340.108	.523	.952
VAR00007	87.60	340.007	.509	.952
VAR00008	87.58	338.349	.572	.951
VAR00009	87.32	341.542	.461	.952
VAR00010	87.25	351.106	.119	.954
VAR00011	87.37	346.236	.258	.954
VAR00012	87.43	344.589	.314	.953
VAR00013	87.42	342.688	.472	.952
VAR00014	87.68	335.169	.569	.951
VAR00015	87.68	334.762	.582	.951
VAR00016	87.78	333.190	.669	.951
VAR00017	87.82	327.373	.746	.950
VAR00018	87.82	329.881	.748	.950
VAR00019	87.82	327.813	.779	.950
VAR00020	87.52	329.339	.765	.950

VAR00021	88.02	326.830	.793	.950
VAR00022	87.98	328.830	.770	.950
VAR00023	87.82	328.491	.775	.950
VAR00024	87.62	336.478	.457	.953
VAR00025	87.68	331.000	.754	.950
VAR00026	88.28	332.545	.580	.951
VAR00027	87.47	332.795	.606	.951
VAR00028	87.75	340.021	.494	.952
VAR00029	87.95	339.133	.366	.953
VAR00030	87.68	332.796	.603	.951
VAR00031	87.60	338.481	.517	.952
VAR00032	87.65	332.774	.592	.951
VAR00033	87.77	330.250	.698	.951
VAR00034	87.78	338.410	.496	.952
VAR00035	87.80	328.841	.762	.950
VAR00036	87.63	328.711	.698	.950

**Uji Reliabilitas Dan Daya Beda Aitem Penelitian Stres Kerja
Setelah Aitem Gugur**

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	125	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	125	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.969	34

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	92.78	316.413	.700	.968
VAR00002	93.06	319.569	.690	.968
VAR00003	92.93	319.051	.666	.968
VAR00004	92.91	323.226	.582	.969
VAR00005	93.07	319.180	.699	.968
VAR00006	92.99	318.960	.657	.969
VAR00007	93.01	320.331	.615	.969
VAR00008	93.00	320.065	.656	.969
VAR00009	92.82	322.909	.552	.969
VAR00011	92.87	326.822	.353	.970
VAR00012	92.90	324.529	.440	.970
VAR00013	92.83	320.496	.635	.969
VAR00014	92.97	313.789	.704	.968
VAR00015	93.03	316.241	.654	.969
VAR00016	93.06	313.883	.758	.968
VAR00017	93.04	309.684	.808	.968
VAR00018	93.07	312.019	.803	.968
VAR00019	93.00	306.935	.860	.967
VAR00020	92.86	312.189	.809	.968
VAR00021	93.14	306.635	.840	.967
VAR00022	93.12	308.590	.831	.968
VAR00023	93.04	310.523	.817	.968
VAR00024	93.00	316.774	.598	.969
VAR00025	92.95	312.175	.818	.968
VAR00026	93.87	323.306	.384	.970
VAR00027	92.92	316.784	.662	.969
VAR00028	93.06	316.908	.688	.968
VAR00030	93.05	315.885	.670	.968
VAR00031	92.94	316.860	.677	.968
VAR00032	93.10	317.426	.645	.969
VAR00033	93.09	313.033	.751	.968
VAR00034	93.10	317.652	.618	.969
VAR00035	93.14	313.538	.792	.968
VAR00036	93.02	313.177	.733	.968

Uji Reliabilitas Dan Daya Beda Aitem *Try Out* Intensi Turnover

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.981	36

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	82.88	660.851	.839	.980
VAR00002	82.65	659.994	.835	.980
VAR00003	82.65	668.909	.741	.980
VAR00004	83.40	667.227	.811	.980
VAR00005	82.95	664.116	.735	.980
VAR00006	83.25	667.242	.758	.980
VAR00007	83.07	671.894	.694	.981
VAR00008	82.65	670.604	.679	.981
VAR00009	82.73	659.656	.801	.980
VAR00010	83.12	669.529	.731	.980
VAR00011	82.97	662.812	.800	.980
VAR00012	83.10	666.803	.798	.980
VAR00013	82.48	685.373	.455	.981
VAR00014	82.62	667.868	.798	.980
VAR00015	82.68	674.152	.740	.980
VAR00016	82.73	677.012	.593	.981
VAR00017	82.83	673.667	.718	.980
VAR00018	82.68	666.627	.744	.980
VAR00019	82.68	678.423	.590	.981

VAR00020	82.75	679.581	.643	.981
VAR00021	83.08	665.230	.843	.980
VAR00022	82.70	673.332	.721	.980
VAR00023	82.80	669.553	.792	.980
VAR00024	82.87	662.287	.853	.980
VAR00025	82.70	670.553	.718	.980
VAR00026	82.73	663.758	.846	.980
VAR00027	82.92	666.620	.837	.980
VAR00028	83.12	665.732	.753	.980
VAR00029	83.05	661.065	.764	.980
VAR00030	82.83	659.158	.813	.980
VAR00031	82.72	669.529	.772	.980
VAR00032	82.70	666.553	.773	.980
VAR00033	82.90	664.736	.778	.980
VAR00034	83.10	659.075	.879	.980
VAR00035	83.05	661.709	.841	.980
VAR00036	83.02	664.796	.831	.980

Uji Reliabilitas Dan Daya Beda Aitem Penelitian Intensi Turnover

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	125	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	125	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.989	36

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	104.41	884.227	.901	.989
VAR00002	104.35	890.923	.868	.989
VAR00003	104.37	895.444	.823	.989
VAR00004	104.84	881.506	.881	.989
VAR00005	104.55	886.523	.843	.989
VAR00006	104.80	885.371	.862	.989
VAR00007	104.65	886.940	.838	.989
VAR00008	104.40	895.355	.792	.989
VAR00009	104.44	889.006	.847	.989
VAR00010	104.72	889.219	.846	.989
VAR00011	104.56	886.377	.867	.989
VAR00012	104.69	887.749	.872	.989
VAR00013	104.28	905.397	.717	.989
VAR00014	104.35	895.956	.849	.989
VAR00015	104.40	896.855	.835	.989
VAR00016	104.45	900.056	.740	.989
VAR00017	104.50	892.607	.840	.989
VAR00018	104.39	894.595	.809	.989
VAR00019	104.39	897.676	.776	.989
VAR00020	104.45	899.007	.807	.989
VAR00021	104.66	884.953	.886	.989
VAR00022	104.39	896.756	.833	.989
VAR00023	104.46	894.927	.854	.989
VAR00024	104.50	890.736	.865	.989
VAR00025	104.42	897.327	.795	.989
VAR00026	104.38	889.626	.887	.989
VAR00027	104.49	888.542	.888	.989
VAR00028	104.73	887.958	.846	.989
VAR00029	104.58	881.891	.867	.989
VAR00030	104.51	886.365	.860	.989
VAR00031	104.42	895.842	.844	.989
VAR00032	104.41	894.631	.838	.989
VAR00033	104.50	887.897	.864	.989
VAR00034	104.69	882.991	.903	.989
VAR00035	104.64	885.635	.893	.989
VAR00036	104.59	886.727	.891	.989

Kategorisasi Data Penelitian

1. Stres Kerja

Statistics		
SK		
N	Valid	125
	Missing	0

SK					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	24	19.2	19.2	19.2
	Sedang	80	64.0	64.0	83.2
	Tinggi	21	16.8	16.8	100.0
	Total	125	100.0	100.0	

2. Intensi Turnover

Statistics		
IT		
N	Valid	125
	Missing	0

IT					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	28	22.4	22.4	22.4
	Sedang	77	61.6	61.6	84.0
	Tinggi	20	16.0	16.0	100.0
	Total	125	100.0	100.0	

Kategorisasi Data Empirik

1. Stres Kerja

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
SK	125	40	127	95.84	18.316
Valid N (listwise)	125				

Intensi Turnover

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
IT	125	36	144	107.50	30.697
Valid N (listwise)	125				

Uji Normalitas Stress Kerja Dan *Intensi Turnover*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Stres Kerja
N			125
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	94.95	
	Std. Deviation	18.235	
Most Extreme Differences	Absolute	.217	
	Positive	.059	
	Negative	-.217	
Test Statistic			.217
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.000
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.000	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.000
		Upper Bound	.000
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Intensi Turnover	
N	125		
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	107.50	
	Std. Deviation	30.697	
Most Extreme Differences	Absolute	.190	
	Positive	.117	
	Negative	-.190	
Test Statistic	.190		
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c	.000		
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.000	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.000
		Upper Bound	.000
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.			

Uji Linieritas Stress Kerja Dan *Intensi Turnover*

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Intensi Turnover * Stres Kerja	Between Groups	(Combined)	107875.915	55	1961.380	15.092	.000
		Linearity	80884.114	1	80884.114	622.371	.000
		Deviation from Linearity	26991.801	54	499.848	3.846	.000
	Within Groups		8967.333	69	129.961		
	Total		116843.248	124			

Uji Hipotesis Stres Kerja Dan Intensi Turnover

Correlations				
			Intensi Turnover	Stres Kerja
Spearman's rho	Intensi Turnover	Correlation Coefficient	1.000	.646**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	125	125
	Stres Kerja	Correlation Coefficient	.646**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	125	125
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Sri Fitria
2. Tempat/Tgl. Lahir : Pekan Baru/17 Desember 2001
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Agama : Islam
5. NIM : 210901146
6. Alamat : Mns. Capa, Kec. Kota Juang, Kab. Bireuen,
Provinsi Aceh
7. No. Telp/WA : 0822 60207959
8. Email : srifitria098@gmail.com

Riwayat Pendidikan

1. SD/MI : SDN 4 Bireuen (Tahun Lulus 2014)
2. SMP/MTS : SMPN 1 Bireuen (Tahun Lulus 2017)
3. SMA/MA : SMK Farmasi Cut Meutia Banda Aceh (Tahun Lulus 2020)
4. UNIVERSITAS : UIN Ar-Raniry Banda Aceh (Tahun Lulus 2025)

Orang Tua/Wali

1. Nama Ayah : M. Johari
2. Nama Ibu : Nurhayati
3. Pekerjaan Ayah : Wiraswasta
4. Pekerjaan Ibu : IRT
5. Alamat : Mns. Capa Kec. Kota Juang, Kab. Bireuen,
Provinsi Aceh
6. No. Telp/Wa Ibu : 0822 9450 2402

Banda Aceh, 22 Januari 2026
Peneliti

Sri Fitria